



GUIDE DU SALARIÉ DE LA PROPRETÉ 2025

FO AUX CÔTÉS DE TOUS LES SALARIÉS
*Un problème au boulot, j'appelle FO
Mon vote c'est ma FOrcé*



INTRODUCTION

Ce guide est destiné à vous aider dans le décryptage de votre convention collective.

Lors de la signature de votre contrat de travail, l'employeur a dû vous informer que vous étiez soumis à une convention collective. De même, il a dû vous indiquer qu'un exemplaire de ce document pouvait être consulté dans l'entreprise, comme l'y oblige la loi.

La convention collective est négociée au niveau de la branche propreté. La négociation résulte du rapport de force et des actions engagées par les syndicats FO.

Nous revendiquons :

- le respect de la dignité de chaque salarié ;
- l'augmentation des salaires face à l'inflation ;
- la prise en compte des temps de déplacement entre les vacations dans la rémunération ;
- le travail en journée et en continu pour combattre l'amplitude extrême de la journée de travail et la multiplication des temps partiels imposés ;
- la professionnalisation par la reconnaissance des qualifications et leur inscription systématique dans les grilles de classification ;
- un treizième mois pour tous ;
- des logements décents adaptés à la taille des familles ;
- la réglementation de la sous traitance par les pouvoirs publics pour enfin reconnaître les premiers de corvées notamment pendant la crise sanitaire.



SOMMAIRE

LE CONTRAT DE TRAVAIL . . . 4

La période d'essai	4
La clause de mobilité	5
Contrat à temps complet ou à temps partiel	6
Transfert des contrats de travail -	
Article 7 de la CCN	7
La fin du contrat de travail	8

LE TEMPS DE TRAVAIL . . . 17

La modulation du temps de travail .	17
Le travail de nuit	17
Le travail à temps complet	18
Le travail à temps partiel	18

LES CONGÉS 21

Les congés payés	21
Cas des travailleurs d'outre-mer ou hors union européenne	21
Garde d'un enfant malade	22
Le Compte Épargne Temps (CET) . .	22
Les autorisations d'absence exceptionnelle pour événements personnels	22
Le congé pour rentrée scolaire . .	22

SALAIRES 23

La prime d'expérience	26
Les heures supplémentaires	26
La prime annuelle.	27
Travail du dimanche (article 4.7.4 de la CCN)	27
Jours fériés (article 4.7.5 de la CCN) .	27
Travail de nuit (article 6.3.5.de la CCN) 27	
Prime de panier (Article 6.3.6 de la CCN)	28
Indemnités de transport	28
Réclamations portant sur le salaire	28

LA FORMATION PROFESSIONNELLE 29

L'entretien professionnel	29
Le bilan de compétences	30
Le plan de formation de l'entreprise	30
Le Compte Personnel de Formation (CPF)	30
Le Projet de transition professionnel (ex-CIF)	30
La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	30

LES REPRÉSENTANT(E)S DU PERSONNEL 31

Le délégué syndical (DS)	31
Le Comité social et économique (CSE) 31	
Comité de groupe.	32
Les visites médicales	32
En cas de travaux sur un chantier. .	32

LA PROTECTION SOCIALE 33

Arrêt de travail	33
Les accidents de travail et les maladies professionnelles (AT-MP)	36

MON SYNDICAT FO 39



LE CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque vous êtes embauché, que ce soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, votre employeur doit vous remettre un contrat de travail écrit (article 4.1.3 de la CCN) qui précise :

- le site de travail et/ou la répartition géographique des chantiers attribués ;
- la classification professionnelle ;
- la nature de son emploi ;
- la durée du travail ;
- la rémunération ;
- la convention collective ;
- les modes de consultation du règlement intérieur et du document unique d'évaluation des risques ;
- la date et heure d'embauche ;
- avec les coordonnées de l'entreprise doit figurer la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.



EN L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT LES FICHES DE PAYE FONT FOI. DANS CE CAS VOUS ÊTES EN CDI SANS PÉRIODE D'ESSAI.

LA PÉRIODE D'ESSAI

C'est la période qui marque le début du contrat de travail et pendant laquelle le contrat peut être rompu à tout moment.

La période d'essai ainsi que le renouvellement doivent être clairement stipulés dans le contrat de travail.

Durée période d'essai		
Catégorie	Durée initiale	Durée maximale de renouvellement
Agents de service et chefs d'équipe	1 mois	1 mois



Employés	1 mois	1 mois
Techniciens et agents de maîtrise	3 mois	3 mois
Cadres	3 mois	3 mois

Rupture période d'essai et délai de prévenance

La rupture de la période d'essai peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié en respectant le délai de prévenance conventionnelle définie comme suit.

Lorsque c'est l'employeur qui met fin à l'essai, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, abaissé à 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.



FO VOUS RECOMMANDÉ UNE LETTRE AVEC AR OU REMISE EN MAIN PROPRE CONTRE DÉCHARGE AFIN DE DONNER UNE DATE CERTAINE AU DÉLAI DE PRÉVENANCE QUI VOUS INCOMBE SI VOUS SOUHAITEZ ROMPRE LA PÉRIODE D'ESSAI.

LA CLAUSE DE MOBILITÉ

Cette clause autorise l'employeur à modifier librement et unilatéralement votre lieu de travail.

Les conditions de validité :

- la clause est écrite ;
- la zone géographique de mutation est précisée dans la clause ;
- la décision de muter le salarié a été prise dans l'unique intérêt de l'entreprise ;
- elle a été prise dans des circonstances non abusives (le salarié a été prévenu).

La clause de mobilité peut engendrer de nombreuses mutations contraignantes et difficilement conciliaires avec votre vie personnelle et familiale.



**VEILLEZ À L'INSCRIPTION DE VOTRE LIEU PRÉCIS DE TRAVAIL OU
VEILLEZ À CE QUE LE PÉRIMÈTRE DE MUTATION SOIT LE PLUS
RESTREINT POSSIBLE.**

CONTRAT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL

Le contrat de travail à temps complet

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, ce qui correspond à 151,67 heures par mois.

Cette durée de 35 heures hebdomadaires doit en principe être effectuée chaque semaine de manière régulière.

Cependant, dans le secteur de la propreté, l'organisation du temps de travail sur une période de 6 mois est possible.

Le contrat de travail à temps partiel

Le nombre de salariés à temps partiel dans le secteur est très important (75 % des effectifs). 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.

- Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit qui doit préciser : la durée du travail et sa répartition sur la journée, la semaine ou le mois, les conditions de la modification de cette répartition et les conditions du recours aux heures complémentaires (celles faites au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat).
- Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits que ceux à temps complet notamment en matière de formation ou de promotion.
- Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (et notamment la prime d'expérience), la durée de l'ancienneté est décomptée pour les salariés à temps partiel de la même manière que s'ils avaient été employés à temps complet.
- Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour obtenir un complément d'heures ou pour l'attribution d'un emploi à temps complet.
- En cas de modification de l'horaire de travail, l'employeur doit informer le salarié au moins 8 jours à l'avance. C'est ce qu'on appelle le délai de prévention.
- Le refus du salarié d'accepter cette modification n'est pas une faute ni un motif de licenciement si le salarié a une raison légitime et sérieuse



de refuser (obligations familiales, suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, autre activité professionnelle par ailleurs, qu'elle soit salariée ou non).



LE TEMPS DE TRAVAIL MINIMUM EST DE 16H PAR SEMAINE. SI ON VOUS PROPOSE MOINS DE 16H, PRENEZ CONTACT AVEC FO

TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL - ARTICLE 7 DE LA CCN

Dans le cadre des appels d'offres périodiques pour un marché de nettoyage une entreprise prestataire de nettoyage peut être remplacée par une autre. Le nouveau prestataire doit garder 100 % du personnel de l'ancienne entreprise.

Conditions à remplir pour que votre contrat de travail soit transféré au nouveau prestataire :

- appartenir soit aux 4 premiers échelons de la filière exploitation (AS, AQS, ATQS et CE) et passer sur le marché 30 % de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante ;
- soit aux deux premiers échelons d'agent de maîtrise (MP1, MP2) et être exclusivement sur le marché concerné ;
- ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date de changement d'entreprise (à l'exception des **congés maternité** et **l'activité partielle** où la totalité de la durée d'absence est prise en compte comme du temps de présence) ;
- travailler en CDI depuis au moins 6 mois dans l'ancienne entreprise, ou bien travailler en CDD de remplacement d'un salarié absent.
- un avenant au contrat avec la mention du nouvel employeur et reprenant l'ensemble des clauses de l'ancien contrat, doit être remis à chaque salarié au plus tard au premier jour de la reprise du marché.



AVANT LA SIGNATURE DE L'AVENANT, VÉRIFIEZ QUE LA DATE D'EMBAUCHE EST EXACTE ET VÉRIFIEZ AUSSI QUE LES DATES D'ANCIENNETÉ ET D'EXPÉRIENCE QUI FIGURENT SUR VOTRE FICHE DE PAYE SONT EXACTES.

Les salariés maintenus dans leur emploi doivent garder l'intégralité de leur rémunération (salaire et primes). Il faut être très vigilant et réclamer ce qui



est dû, sans tarder, car le délai pendant lequel il est possible de présenter une réclamation en justice pour le paiement des salaires est de 3 ans.



TOUT SALARIÉ A LA POSSIBILITÉ DE REFUSER CE TRANSFERT CONVENTIONNEL DE SON CONTRAT DE TRAVAIL CHEZ LE NOUVEL EMPLOYEUR. MAIS REFUSER LE TRANSFERT EST UNE DÉCISION RISQUÉE À N'ENVISAGER QU'APRÈS AVOIR PRIS CONSEIL AUPRÈS DE FO.

LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

La fin du contrat à durée indéterminée

La rupture du contrat peut s'effectuer à l'initiative :

- de l'employeur en cas de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou bien en cas de mise à la retraite d'office ;
- du salarié dans le cas d'une démission ou d'un départ volontaire à la retraite ;
- des deux parties qui peuvent convenir d'une rupture conventionnelle.

La retraite

En tant que salarié du privé, vous percevez la retraite de la sécurité sociale plus une retraite complémentaire versée par l'organisme AGIRC-ARRCO.

La retraite est calculée sur la base du salaire annuel moyen des 25 meilleures années auquel on applique le taux correspondant à votre durée d'assurance (maximum 50 % pour une carrière complète).

Pour les personnes ayant connu une grande précarité ou eu des salaires très faibles, il est possible, en retraite, à partir de 65 ans, de bénéficier de l'ASPA (ex-minimum vieillesse) qui est versée sous condition de ressources du ménage.

L'âge légal de départ à la retraite

Pour obtenir votre retraite de base du régime général, il existe un âge minimum, aussi appelé «âge légal». A partir de cet âge, vous pouvez bénéficier de votre retraite de base quel que soit le nombre de vos trimestres.

Si des trimestres sont manquants, une décote est appliquée sur le montant de la retraite.

Pour connaître votre âge légal de départ, consultez le tableau ci-dessous :



Vous êtes nés	Vous pouvez partir à la retraite
Avant le 1er septembre 1961	62 ans
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
À partir du 1er janvier 1968	64 ans

Il est possible de partir en retraite avant l'âge minimum de départ dans certains situations et sous certaines conditions (carrière longue, handicap, incapacité permanente suite à accident du travail ou maladie professionnelle...)

Départ en retraite à la demande du salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise pour prendre sa retraite, peut le faire dès qu'il a l'âge légal de partir.

Il doit faire une demande par écrit à son employeur en respectant le délai de préavis réciproque qui varie selon la qualification et l'ancienneté du salarié.

Le salarié qui prend volontairement sa retraite à droit à une indemnité de départ en retraite qui varie selon son ancienneté : $\frac{1}{2}$ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, 1 mois après 15 ans, 1 mois et $\frac{1}{2}$ après 20 ans et 2 mois et $\frac{1}{2}$ après 30 ans.

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

L'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite doit l'interroger par écrit 3 mois avant la date de son anniversaire pour lui demander s'il a l'intention de demander son départ en retraite (dès lors qu'il a l'âge légal de partir ET qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au sens de la Sécurité Sociale).

Si le salarié répond oui alors l'employeur peut le mettre en retraite dans l'année qui suit. Si le salarié dit non, alors l'employeur ne peut pas l'obliger à partir et il



doit recommencer la même procédure l'année suivante. Ce n'est qu'à partir de 70 ans que l'employeur peut mettre un salarié à la retraite sans lui demander son avis.

La démission

Tout salarié en CDI peut démissionner sans avoir à justifier sa décision. Il s'agit d'un droit qu'il peut exercer à tout moment, même si son contrat de travail est suspendu.

Pour qu'une démission soit valable, le salarié doit manifester de façon claire sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Aussi, une absence injustifiée du salarié ou un abandon de poste ne peut être considéré comme une démission.

En principe une démission est irrévocabile mais, si cette démission s'est faite sous la pression, vous pouvez demander à l'employeur qu'il ne la prenne pas en compte.



SI L'EMPLOYEUR REFUSE, FO PEUT VOUS AIDER DANS VOS DÉMARCHES AUPRÈS DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES.

Si vous avez réellement la volonté de démissionner, vous devez respecter un délai de préavis.



SI VOTRE EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS LES CLAUSES DE VOTRE CONTRAT, OPTEZ PLUTÔT POUR LA PRISE D'ACTE OU LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL.

L'intérêt de ces deux modes de rupture à l'initiative du salarié par rapport à la démission, est qu'ils vous permettent de percevoir les indemnités de licenciement et les allocations chômage.



MAIS AVANT TOUTE DÉCISION, CONTACTEZ FO CAR VOTRE DOSSIER DOIT ÊTRE BIEN PRÉPARÉ.

Le licenciement

Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel n'est possible que pour cause réelle et sérieuse.



La cause est réelle si les faits présentés comme motif de rupture existent concrètement et peuvent être vérifiés.

La cause est sérieuse si elle présente une certaine gravité qui rend impossible la continuation de son travail par le salarié et nécessite donc son licenciement.

! LE FAIT D'AVOIR PARTICIPÉ À UNE GRÈVE OU RÉCLAMÉ UN DROIT NE PEUT EN AUCUN CAS DONNER LIEU À UN LICENCIEMENT !

Un licenciement pour motif personnel peut être contesté devant le conseil des prud'hommes.

Le licenciement pour faute

La qualification de la faute aura des conséquences juridiques importantes :

- **la faute légère** n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (sauf si elle se répète) mais peut justifier des sanctions disciplinaires moins graves (exemples possibles de fautes : retards occasionnels, oubli de pointer, légères erreurs...) ;
- **la faute sérieuse** peut justifier un licenciement. Elle résulte souvent d'un comportement du salarié (retards répétés qui désorganisent le travail, injures à l'égard d'un supérieur hiérarchique) ;
- **la faute grave** est une violation importante des obligations résultant du contrat de travail (insubordination, état d'ébriété flagrant, mépris des consignes de sécurité) ;
- **la faute lourde** est intentionnelle et révèle l'intention de nuire à l'employeur. Le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts s'il lui a causé un préjudice (divulgation de secret de fabrication, destruction de matériel, détournement de clientèle...).

Faute				
	Légère	Sérieure	Grave	Lourde
Licenciement possible ?	non	oui	oui	oui
Départ immédiat ?	non	non	oui	oui
Indemnité de licenciement	oui*	oui	non	non
Indemnité de congés payés	oui*	oui	oui	non

*Si le licenciement a eu lieu malgré tout.



En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié conserve ses droits à participation, intéressement et allocation chômage.

Le licenciement sans faute

Des événements liés à la personne du salarié peuvent justifier son licenciement sans faute.

- l'incompétence professionnelle : manque de productivité, manque d'autorité pour un cadre, incapacité à prendre une décision dans un poste à responsabilité ;
- l'inaptitude physique suite à une longue maladie ou à un accident ;
- la perte de confiance ;
- pour les cadres : mésentente ou opposition d'opinion avec son employeur.

La procédure de licenciement pour motif personnel

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre signature.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit indiquer les éléments suivants :

- objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur, date, heure et lieu de cet entretien, possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de son choix.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre. En cas de procédure disciplinaire, l'entretien doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent la connaissance des faits reprochés au salarié.

Au cours de l'entretien, l'employeur doit exposer les motifs du licenciement envisagés, et recueillir les explications du salarié. L'employeur ne doit pas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien.



FO VOUS RECOMMANDÉ DE VOUS PRÉSENTER ACCOMPAGNÉ D'UN ÉLU FO. EN CAS D'IMPOSSIBILITÉ DE SE PRÉSENTER À L'ENTRETIEN, IL EST IMPORTANT DE FAIRE CONNAÎTRE PAR ÉCRIT À L'EMPLOYEUR CETTE IMPOSSIBILITÉ ET SON MOTIF.

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 jours après la date de l'entretien. La loi ne fixe pas de délai maximal pour l'envoi de la lettre, sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire (1 mois maximum après le jour fixé pour l'entretien préalable).



La lettre notifiant le licenciement doit être signée par l'employeur. Elle doit énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement, qui doivent être vérifiables. L'absence de motifs dans la lettre ou leur manque de précision rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Des procédures particulières doivent être appliquées en cas de licenciement envisagé d'un salarié protégé (par exemple un élu du personnel ou un délégué syndical) et l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être demandée (article L.412-18 du Code du Travail).

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure particulière par laquelle l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les conditions de la rupture du contrat de travail.

La procédure

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister.

La loi prévoit un délai de 15 jours pour exercer le droit de rétractation.

La DREETS s'assure du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail.

La convention collective nationale des entreprises de propreté calcule l'indemnité qui vous est due de la façon suivante:

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

Il vous appartient donc de comparer le résultat obtenu en application du Code du travail et celui résultant de votre convention collective. Votre employeur devra, en tout état de cause, vous verser le montant le plus élevé en plus du paiement de vos congés payés acquis et non pris au jour de la rupture effective de votre contrat de travail.

La rupture conventionnelle peut être contestée devant le conseil des prud'hommes dans un délai d'un an à partir de son homologation par la DREETS.



La fin du contrat à durée déterminée

La rupture anticipée du contrat n'est possible qu'en cas de :

- accord entre les parties ;
- faute grave ou faute lourde du salarié ;
- force majeure rendant impossible la poursuite du contrat ;
- inaptitude médicale du salarié constatée par le médecin du travail ;
- si le salarié trouve un CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, il doit respecter un délai de préavis qui ne peut dépasser 2 semaines.

Si l'employeur rompt le contrat avant son terme, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin du contrat plus l'indemnité de précarité.

Si le salarié rompt le contrat, (sauf si rupture justifiée par une embauche à durée indéterminée) l'employeur a droit à une indemnité égale au préjudice subi. Le montant de cette indemnité peut être prévue au contrat, être négociée entre les parties ou fixée par le Conseil de prud'hommes saisi s'il y a litige.

Au terme du contrat

Une indemnité de précarité est due si le salarié n'est pas embauché définitivement. Elle est égale à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la durée du contrat.



SI VOUS AVEZ DES CDD CONSÉCUTIFS POUR REMPLACER DIVERSES PERSONNES SUR DIFFÉRENTS POSTES, VOUS POUVEZ OBTENIR DEVANT LE CONSEIL DE PRUD' HOMMES LA REQUALIFICATION DE VOTRE CDD EN CDI. N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER FO.

Les droits et formalités liés à la rupture

Avant la rupture

Le préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de préavis est différente pour le salarié et pour l'employeur et elle varie selon la qualification du salarié et son ancienneté. Elle est précisée dans la convention collective.



CCN article 4.11.2 Préavis réciproque

Agents de propriété

- de 1 mois à 6 mois d'ancienneté : 1 semaine pour l'employeur, 2 jours pour le salarié ;
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 semaine pour le salarié.

Employés

- de 1 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'employeur, 1 mois pour le salarié.

Techniciens et agents de maîtrise

- de 2 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois réciproque ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois réciproques.

Cadres

- 3 mois réciproques à l'expiration de la période d'essai.

L'autorisation d'absence pour chercher un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à 2h par jour pour chercher un nouvel emploi.

Si le salarié travaille moins de 35H par semaine, le temps d'absence autorisé est calculé au prorata des heures travaillées.

Cette autorisation d'absence est rémunérée dans le seul cas où la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur (CCN – article 4.11.1 : conditions de la rupture)

Après la rupture

Le versement des indemnités

Avec son dernier salaire, le salarié dont le contrat a été rompu, reçoit :

- l'indemnité de licenciement (détail à l'article 4.11.3 de la CCN) ;
- les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés.

La réception des documents de fin de contrat

L'employeur doit aussi remettre au salarié quel que soit le contrat et quel que soit le motif de la rupture, les documents de fin de contrat :

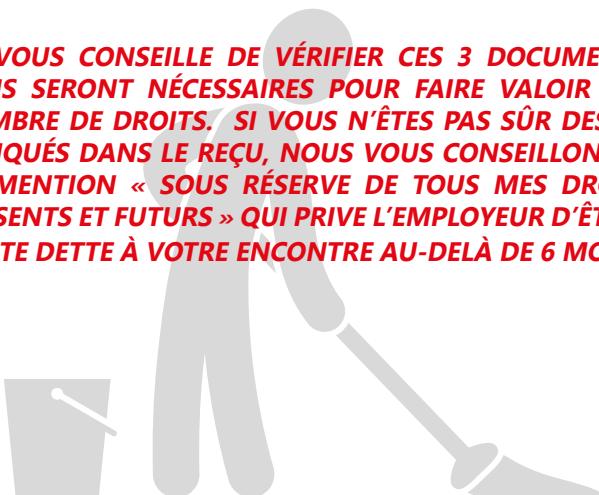
- un certificat de travail sur lequel sont mentionnés les dates d'entrée



et sortie de l'entreprise, les différents emplois occupés et les périodes correspondantes ;

- une attestation Pôle Emploi pour bénéficier des droits aux allocations chômage et déterminer leur montant ;
- le reçu pour solde de tout compte qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié par l'employeur. Si vous signez le reçu pour solde de tout compte, vous avez seulement 6 mois pour contester le montant ou le versement des sommes inscrites (article L1234-20 du Code du Travail). Si vous ne signez pas le reçu, vous pouvez le contester dans les 3 ans suivant sa remise.

FO VOUS CONSEILLE DE VÉRIFIER CES 3 DOCUMENTS CAR ILS VOUS SERONT NÉCESSAIRES POUR FAIRE VALOIR UN CERTAIN NOMBRE DE DROITS. SI VOUS N'ÊTES PAS SÛR DES MONTANTS INDIQUÉS DANS LE REÇU, NOUS VOUS CONSEILLONS D'AJOUTER LA MENTION « SOUS RÉSERVE DE TOUS MES DROITS PASSÉS, PRÉSENTS ET FUTURS » QUI PRIVE L'EMPLOYEUR D'ÊTRE LIBÉRÉ DE TOUTE DETTE À VOTRE ENCONTRE AU-DELÀ DE 6 MOIS.





LE TEMPS DE TRAVAIL

LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le secteur de la propreté, les entreprises utilisent la modulation du temps de travail, souvent sur l'année.

La durée hebdomadaire du travail est calculée non pas chaque semaine mais en faisant une moyenne sur la période de modulation (sur le semestre 26 semaines).

Réglementation de la modulation

- L'employeur doit fournir au salarié un planning prévisionnel de travail au minimum chaque début de mois mais ce planning peut être modifié avec un délai de prévenance de seulement 3 jours ouvrés ;
- en aucun cas la durée du travail ne doit excéder 10 heures par jour ;
- les variations d'horaires ne doivent pas porter la durée du travail à plus de 44 heures par semaine pour un salarié à temps plein.

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

LE TRAVAIL DE NUIT

Statut du travailleur de nuit

Le travailleur de nuit est celui qui accomplit (Article 6.3.1 de la CCN) au moins 2 fois par semaine ou au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ou 270 heures de travail effectif pendant la plage horaire de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs.

Durées maximales

La durée maximale quotidienne de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 8 heures et peut être portée à 10 heures (Article 6.3.3 de la CCN).

La durée maximale hebdomadaire de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et, par dérogation, peut être portée à 44 heures.



Repos compensateur

Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à un repos compensateur de 2 % du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois (Article 6.3.2 de la CCN).

Compensation salariale

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées de 20 % pour les travaux réguliers et 100 % pour les travaux occasionnels (Article 6.3.5 de la CCN).

LE TRAVAIL À TEMPS COMPLET

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, ce qui correspond à 151,67 heures par mois.

Cette durée de travail doit en principe être effectuée chaque semaine de manière régulière.

Les heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 190 h par an et par salarié. S'il n'y a pas modulation de l'horaire de travail, le salarié à temps plein peut être amené à faire des heures supplémentaires.

Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %, les suivantes de 50 % (sauf si un accord d'entreprise prévoit des majorations inférieures).

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel ne peuvent avoir qu'une augmentation de leur durée du travail (pas de diminution !) Cette augmentation du temps de travail sous forme de complément d'heures ou d'heures complémentaires ne doit pas être régulière mais correspondre à des tâches ou remplacements exceptionnels. Si ces heures en supplément sont régulières, le salarié est en droit de demander l'augmentation définitive de la durée de travail figurant dans son contrat.

Le complément d'heures

L'employeur peut augmenter jusqu'à 8 fois dans l'année le temps de travail du salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.



Le salarié est libre d'accepter ou de refuser le complément d'heures (Article 6.2.5.2 de la CCN).

S'il accepte, un avenant est obligatoire si le complément d'heures est supérieur à un 10ème de la durée de travail inscrite au contrat.

Mais, aucune durée maximale n'est fixée pour ces avenants ni aucune limite au complément d'heures hebdomadaires.

Rémunération

Ce complément d'heures, figurant dans un avenant, est majoré de 10 % dès la première heure et les heures effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 % (sauf si un accord d'entreprise prévoit un pourcentage différent).

Augmentation définitive de la durée de travail figurant au contrat

Si vous avez fait des compléments d'heures pour surcroît d'activité, vous avez droit dans certains cas, à la fin de l'année civile, à l'augmentation de la durée de travail figurant dans votre contrat de travail (article 5.5 de la CCN).

Les heures complémentaires

Les « heures complémentaires des temps partiels » sont les « heures supplémentaires » des temps complets. Avec cette différence importante toutefois : elles sont moins bien rémunérées que les heures supplémentaires !

Réglementation

Les heures complémentaires peuvent aller jusqu'à 1/3 du temps de travail habituel. Elles ne sont pas obligatoires.

Si elles sont régulières, le salarié est en droit de demander l'augmentation définitive de la durée de travail figurant dans son contrat.



LES HEURES COMPLÉMENTAIRES NE PEUVENT AVOIR POUR EFFET DE PORTER LA DURÉE DU TRAVAIL À UN TEMPS PLEIN. N'HÉSITEZ PAS À DEMANDER L'AIDE À FO POUR VOTRE DEMANDE DE REQUALIFICATION DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES.



Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires doivent figurer sur la fiche de paye du salarié avec les majorations correspondantes.

Elles sont majorées de 10 %. Et de 25 % (sauf si un accord d'entreprise prévoit un pourcentage différent) au delà de 10 % du temps de travail figurant au contrat et dans la limite de 1/3 de ce même temps de travail.

Vacations journalières

La vacation est définie dans l'article 6.2.4 de la CCN comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les chantiers au sein de cette même vacation, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée.

Toute vacation inférieure à 1 heure est payée comme 1 heure de travail.

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	Nombre de vacations (maximum)	Amplitude
(d) < 16 heures	2	12
(d) entre 16 h et 24H	2	13
(d) > 24 heures	3	13



LES CONGÉS

LES CONGÉS PAYÉS

Le calcul du nombre de jours de congés acquis est effectué en tenant compte d'une période de référence. Celle-ci est fixée du 1^{er} mai de l'année précédente au 31 octobre de l'année en cours.

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

LES PÉRIODES DE CONGÉ MATERNITÉ, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET DANS LA LIMITE D'UNE ANNÉE SONT CONSIDÉRÉES COMME DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF POUR LE CALCUL DES DROITS À CONGÉS.

Pour les salariés à temps partiels qui ont plusieurs employeurs, ces employeurs doivent essayer d'harmoniser les dates de congés payés du salarié (CCN - article 6.2.3. Congés payés).

Période légale de prise de congé

La période fixée pour le congé légal du salarié est obligatoirement non travaillée.

Les dates de départ et de retour sont impératives.

Il est important, avant de partir, d'avoir reçu le document de l'employeur accordant le congé avec la mention de la date de retour qui correspond bien à la demande.

CAS DES TRAVAILLEURS D'OUTRE-MER OU HORS UNION EUROPÉENNE

L'article 4.10.2 de la CCN précise que pour les travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen, il sera accordé, sur leur demande, 1 année sur 2, une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés et appelée « congé sans solde ». Cette demande devra être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé.



Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux travailleurs concernés au moment du départ.

GARDE D'UN ENFANT MALADE

Chaque année civile, les mères ou pères de famille peuvent bénéficier de 4 journées d'absence, rémunérées à 50 %, sur présentation d'un certificat médical, pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans dont l'état nécessite leur présence.

En cas de maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans dont ils ont la charge, les mères ou pères de famille peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré de 3 jours par an.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Ce compte permet au salarié d'économiser des droits à congé payé non pris au cours d'une année pour les reporter sur l'année suivante.

Mais la possibilité d'ouvrir un tel compte n'est offerte qu'aux cadres et aux salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5.



FO DEMANDE QUE L'IMMENSE MAJORITÉ DES SALARIÉS DU SECTEUR DU NETTOYAGE PUISSENT AVOIR ACCÈS À L'OUVERTURE D'UN COMPTE-ÉPARGNE TEMPS.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS

Les salariés bénéficient, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence comprise entre 1 et 4 jours pour événements personnels (naissance, mariage, décès).

LE CONGÉ POUR RENTRÉE SCOLAIRE

Les mères et pères de famille dont l'enfant entre pour la première fois à l'école bénéficient d'une journée de congé rémunérée comme une journée de travail.



SALAIRES

Le bulletin de paie remis au salarié doit comporter les éléments suivants :

- nom, adresse de l'employeur et, le cas échéant, désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- référence de l'Urssaf auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, numéro de Siret et numéro du code Naf ;
- intitulé de la convention collective applicable ;
- nom et emploi du salarié, position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
- période et nombre d'heures auxquels se rapporte le salaire (en distinguant les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le taux horaire appliqué) ;
- nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales (primes, avantages en nature...) ;
- montant de la rémunération brute du salarié ;
- nature et montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute (CSG, CRDS, cotisations salariales...) ;
- montant de la somme nette versée au salarié et date de paiement ;
- dates de congés payés et montant de l'indemnité correspondante quand une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels ;
- mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.



LE BULLETIN DE PAIE NE DOIT PAS MENTIONNER L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE, NI DES FONCTIONS DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL.

La rémunération minimale hiérarchique conventionnelle (RMH) est le seuil en-dessous duquel, pour un échelon donné, aucun salarié ne pourra être rémunéré. Il s'obtient en multipliant le nombre d'heures mensuelles (définies dans le contrat de travail) par le taux horaire correspondant à la catégorie et l'échelon du salarié.



Ne sont pas comprises dans la rémunération minimale hiérarchique conventionnelle et s'ajoutent à cette dernière :

- la prime d'expérience (ou la prime d'ancienneté lorsqu'elle est maintenue au titre des avantages acquis individuels) ;
- les heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Le salaire de base 2025

Niveau	Echelon	Taux horaire A	Taux horaire B
		01/06/2025	01/06/2025
ATQS	3	14,79	15,10
	2	13,76	14,01
	1	13,03	13,24
AQS	3	12,78	13,02
	2	12,67	12,91
	1	12,56	12,77
AS	ASCS	12,50	12,72
	ASC	12,43	12,65
	ASP	12,38	12,57

AS = agent de service

AQS = agent qualifié de service ATQS = agent très qualifié de service

A : secteur propreté ou prestations associées

B : secteur propreté et prestations associées sous réserve d'un exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement.



Exemples de prestations associées : entretien d'espaces verts, petite manutention, entretien immobilier...

Niveau	Echelon	Taux horaire A
		01/06/2025
Maîtrise – MP	MP5 (*)	21,66
	MP4 (*)	20,03
	MP3	17,98
	MP2	16,21
	MP1	15,35
Chef d'équipe – CE	3	15,27
	2	15,10
	1	14,27

(*) Assimilé cadre.

Pour la filière administrative

Niveau	Échelon	Taux horaire
		01/06/2025
Maîtrise – MA	MA3*	21,44
	MA2	20,34
	MA1	17,91
Employés – EA	EA4	16,11
	EA3	14,73
	EA2	13,39
	EA1	12,49

(*) Assimilé cadre.

Pour les cadres

Niveau	Echelon	Rémunération mensuelle
		01/06/2025
Cadres – CA	CA6	5732,65
	CA5	5246,82
	CA4	4943,72
	CA3	4276,65
	CA2	3826,80
	CA1	3244,03

Les salaires minimums sont différents pour Mayotte. FO est la seule organisation à s'être opposé à cette mesure discriminatoire. Vous pouvez obtenir les minimas pour Mayotte auprès de la FEETS-FO



LA PRIME D'EXPÉRIENCE

Le salarié du nettoyage a droit à une prime d'expérience à partir de 4 ans d'ancienneté.

Le montant varie selon l'ancienneté, il est calculé sur le salaire de base y compris les éventuelles heures complémentaires mais dans la limite d'un temps complet. La prime est proratisée en fonction du temps de travail en cas de temps partiel.

(L'article 4.7.6. de la CCN) : en cas de changement d'entreprise, la prime d'expérience, s'apprécie depuis la date de l'embauche dans la 1ère société où le salarié a travaillé, à la condition que l'interruption ne dépasse pas 12 mois. Elle est égale à :

- 2 % après 4 ans d'expérience professionnelle ;
- 3 % après 6 ans d'expérience professionnelle ;
- 4 % après 8 ans d'expérience professionnelle ;
- 5 % après 10 ans d'expérience professionnelle ;
- 5,5 % après 15 ans d'expérience professionnelle ;
- 6 % après 20 ans d'expérience professionnelle.
- 7% après 25 ans d'expérience professionnelle.

SOYEZ VIGILANT EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR, LA DATE QUI DOIT ÊTRE PRISE EN COMPTE POUR LA DÉTERMINATION DE LA PRIME D'EXPÉRIENCE EST LA DATE D'EMBAUCHE PAR LE PREMIER EMPLOYEUR.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail sont majorées de :

- 25 % pour les 8 premières heures au-delà de 35 heures hebdomadaires ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Le décompte de ces heures supplémentaires a lieu par semaine civile et doit figurer sur le bulletin de paie. Un accord d'entreprise peut diminuer ces majorations.



LA PRIME ANNUELLE

Pour recevoir cette prime, le salarié doit avoir au moins un an d'expérience professionnelle à la date du versement. Le montant est calculé sur la base de la rémunération mensuelle de l'ASP.

Le montant qui sera versé au mois de novembre 2025 pour un temps plein est de 350 € si l'ancienneté est de 1 à 20 ans, et 522,7 € au-delà de 20 ans d'ancienneté.

POUR FO, LA PRIME ANNUELLE DOIT SE TRANSFORMER EN UN 13^{ÈME} MOIS.

TRAVAIL DU DIMANCHE (ARTICLE 4.7.4 DE LA CCN)

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

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

JOURS FÉRIÉS (ARTICLE 4.7.5 DE LA CCN)

Lorsque les jours fériés sont travaillés, les heures de travail sont majorées dans les conditions suivantes :

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

TRAVAIL DE NUIT (ARTICLE 6.3.5. DE LA CCN)

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures (entre 21 heures et 5 heures pour ceux qui n'ont pas le statut de travailleur de nuit) sont majorées dans les conditions suivantes :

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



PRIME DE PANIER (ARTICLE 6.3.6 DE LA CCN)

Une prime de panier égale à 2 fois le minimum garanti est accordée aux personnels effectuant au moins 6h30 au cours de la vacation ; ce personnel bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le temps de travail.

INDEMNITÉS DE TRANSPORT

Seuls bénéficient de l'indemnité de transport, les salariés qui utilisent pour se rendre sur leur(s) lieu(x) de travail un service public de transport ou un véhicule personnel, lorsqu'il n'existe pas de service public de transport. Pour les salariés concernés effectuant plus de 104 heures par mois le montant de l'indemnité depuis le 1^{er} janvier 2022 est fixé à 6 minimums garantis (MG) soit **25,32 € mensuel**. Pour les salariés concernés effectuant 104 heures et moins par mois, l'indemnité de transport est calculée prorata temporis de leur temps de travail par rapport à un temps plein. L'indemnité de transport n'est pas cumulable avec toute autre indemnité ou prime de même nature, versée par l'entreprise, ni avec un remboursement de titre de transport collectif (RATP, SNCF ou autre). Cette indemnité n'est pas versée lorsqu'un moyen de transport est mis à la disposition du salarié par l'entreprise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, ou lorsque le salarié est transporté par l'entreprise.

RÉCLAMATIONS PORTANT SUR LE SALAIRE

Le délai pendant lequel vous pouvez réclamer un dû sur votre salaire est de 3 ans.

Toutefois, il existe des délais différents dans des situations particulières :

- 6 mois en ce qui concerne le solde de tout compte, sauf si vous avez émis des réserves concernant l'exécution et la rupture du contrat de travail ;
- 5 ans pour les plaintes de discrimination ou de harcèlement ;
- 10 ans pour une plainte en lien avec un accident du travail.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans la branche de la propreté, les actions de formation prioritaires sont :

- la lutte contre l'illettrisme et plus largement les actions visant l'acquisition des savoirs de base ;
- l'accès aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) créés par la branche ;
- la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) donnant lieu à la délivrance d'un certificat par l'INRS ;
- les meilleures pratiques environnementales contribuant à réduire l'impact sur l'environnement des opérations de propreté.

Depuis avril 2019, la branche propreté a rejoint l'OPCO AKTO.

Les CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) de la branche sont :

- certificat Prévention Secours (CPS) Clés en main ;
- certificat Maîtrise des Compétences Clés en Propreté (MCCP) ;
- certificats de Qualification Professionnelle de branche ;
- CQP Agent Machiniste Classique ;
- CQP Agent d'Entretien et de Rénovation en Propreté ;
- CQP Laveur de vitres spécialisé travaux en hauteur ;
- CQP Chef d'Équipe Propreté ;
- CQP Agent en Maintenance Multi-Techniques Immobilières ;
- CQP Chef d'Équipe Propreté & Maintenance ;
- CQP Chef de site (s) ;
- CQP Responsable de secteur.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le salarié bénéficiait à minima une fois tous les 3 ans d'un entretien professionnel avec son employeur pour élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

Tous les 6 ans, cet entretien doit être formalisé par écrit.

En cas de transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré dans un délai de 9 mois.



LE BILAN DE COMPÉTENCES

L'objectif du bilan de compétences est d'aider le salarié à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est nécessairement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise et le salarié est seul destinataire des résultats.

LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Le plan de formation est soumis pour avis au comité social et économique. Les formations continues dans le plan et suivies par le salarié sont considérées comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Les droits à formation acquis sur le CPF seront entièrement conservés par le salarié tout au long de sa vie professionnelle, y compris quand il change d'entreprise ou qu'il est au chômage.

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNEL (EX-CIF)

Le projet de transition professionnel doit permettre à tout salarié de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment des formations inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, pour changer de métier ou de profession.

LA VAE (VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification reconnus.

Le salarié peut bénéficier d'un congé pour préparer la VAE et être assisté par un organisme spécialisé. Pour bénéficier du congé pour VAE, la personne doit avoir au moins trois ans d'expérience salariée.



LES REPRÉSENTANT(E)S DU PERSONNEL

Élus par l'ensemble du personnel ou désignés par leur organisation syndicale, ils sont vos représentants auprès de l'employeur et les garants de la défense de vos droits.

L'implantation des représentants du personnel dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Il s'agit du représentant de l'organisation FORCE OUVRIERE désigné par l'union départementale ou la fédération lorsque nous sommes représentatifs (plus de 10 % aux élections). Le DS est celui qui négocie les accords d'entreprise en particulier les négociations salariales.

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Le CSE existe dans toute entreprise ou établissement comprenant au moins 11 salariés.

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, disposant chacun d'autonomie de gestion, il est créé un CSE par établissement et, au niveau de l'entreprise, un comité social et économique central (CSEC).

Le CSE est le lieu d'expression collective des salariés. C'est là où on débat de l'évolution économique et financière de l'entreprise, de l'organisation du travail, de la formation professionnelle, des techniques de production....

Le budget des activités sociales et culturelles n'est pas fixé par la loi. Dans la branche de la propreté, la CCN a fixé la contribution de l'employeur à 0,3 % de la masse salariale brute.

En général, les CSE utilisent ce budget pour des cadeaux et fêtes de fin d'année, les chèques vacances, l'organisation de séjours pour les enfants et les familles, etc.



COMITÉ DE GROUPE

La loi prévoit la mise en place d'un comité de groupe, comité commun à la société mère et à ses filiales.

C'est le cas dans les grands groupes du secteur de la propreté employant des milliers de salariés.

LES VISITES MÉDICALES

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.



NE NÉGLIGEZ PAS LES VISITES MÉDICALES PRÉVUES PAR LA RÉGLEMENTATION. ELLES SONT FAITES POUR PROTÉGER LA SANTÉ DES SALARIÉS AU TRAVAIL ET ÉTABLIR, LE CAS ÉCHÉANT, UN LIEN ENTRE LE TRAVAIL ET UNE MALADIE.

EN CAS DE TRAVAUX SUR UN CHANTIER

Avant le début des travaux dans une entreprise utilisatrice, les salariés de l'entreprise de propreté (extérieure) seront informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Cette information sera adaptée à la présence des travailleurs immigrés.

L'employeur doit mettre à la disposition du salarié les moyens et protections lui permettant d'assurer sa sécurité. L'employeur doit afficher dans un endroit accessible à l'ensemble du personnel le nom et l'adresse de l'inspecteur du travail, l'adresse et le numéro d'appel du médecin du travail de l'établissement ainsi que les numéros des services de secours.



LA PROTECTION SOCIALE

La protection sociale vous aide à faire face aux principaux risques de l'existence, notamment sur le plan financier.

La protection sociale est organisée à quatre niveaux :

La Sécurité sociale fournit la couverture de base des risques : maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail, maladies professionnelles, vieillesse et famille.

Les régimes dits complémentaires fournissent une couverture supplémentaire aux risques pris en charge par la Sécurité sociale. Certains sont obligatoires (régimes complémentaires de retraite, prévoyance et santé) et d'autres facultatifs.

L'UNEDIC (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) gère le régime d'assurance-chômage.

L'Etat et les départements apportent un soutien aux plus démunis en versant une aide sociale.

ARRÊT DE TRAVAIL

En arrêt de travail parce que malade, le salarié absent ne touche pas de salaire. S'il remplit les conditions, 3 systèmes peuvent se compléter pour lui procurer un revenu de remplacement de son salaire :

La couverture par la sécurité sociale

Arrêt de travail inférieur à 6 mois : pour avoir droit aux indemnités journalières, il faut avoir travaillé et cotisé au moins 150 h dans les 3 mois précédent l'arrêt de travail (tous employeurs confondus), ou 90 jours.

Ou bien, avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois ayant précédé l'arrêt.

Si vous remplissez l'une de ces deux conditions, pour percevoir les indemnités journalières, vous devez envoyer l'arrêt de travail établi par le médecin dans les 48 heures (volets 1 et 2 à envoyer à la sécurité sociale et volet n° 3 à l'employeur).



VEILLEZ À TOUJOURS GARDER POUR VOUS UNE COPIE DE L'ARRÊT DE TRAVAIL.



Arrêt de travail supérieur à 6 mois (arrêt de longue durée) : vous devez avoir travaillé au moins 600 heures, dans l'année précédent l'arrêt de travail, ou les 365 jours précédent l'arrêt.

Ou bien avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt.

Le versement des indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ne se fait qu'à partir du 4ème jour d'arrêt (3 jours de carence)

Pour plus d'informations, consulter le site de la sécurité sociale

<https://ameli.fr>

Votre employeur doit envoyer à la sécurité sociale une attestation de salaires pour que les services de la sécurité sociale puissent calculer le montant de vos indemnités.

**SI VOUS TARDEZ À RECEVOIR VOS INDEMNITÉS JOURNALIÈRES,
VÉRIFIEZ QUE VOTRE EMPLOYEUR A BIEN ENVOYÉ L'ATTESTATION
DE SALAIRE À LA SÉCURITÉ SOCIALE.**

La couverture par l'employeur

L'employeur verse un complément qui permet d'obtenir des indemnités journalières plus élevées à conditions d'avoir 12 mois d'ancienneté minimum et d'avoir envoyé l'arrêt de travail dans les 3 jours.

L'employeur complète l'indemnisation de la Sécu à hauteur de 90 % du salaire journalier de base pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants pour les salariés ayant de 1 à 5 ans d'ancienneté, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Pour les cadres : Le salaire est maintenu pendant 70 jours pour les cadres dont l'ancienneté est comprise entre 1 an à 10 ans et 90 jours au-delà de 10 ans.

**! N'OUBLIEZ PAS D'ENVOYER À VOTRE EMPLOYEUR LE JUSTIFICATIF
DU VERSEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES AFIN QU'IL
VERSE LE COMPLÉMENT QUI VOUS EST DÛ.**

La couverture par la prévoyance complémentaire

Dans la branche, la couverture complémentaire est assurée par AG2R Prévoyance. En cas d'arrêt maladie, et à la condition d'avoir au moins 12 mois d'ancienneté, une indemnisation complémentaire est versée par AG2R au maximum pendant 3 ans.



L'AG2R verse un complément de 12 % après la première période du maintien de salaire employeur (soit 30 jours ou plus selon l'ancienneté du salarié), puis 25 % après la fin du versement du complément de rémunération dû par l'employeur.

Les salariés ayant travaillé moins de 150 h par trimestre, ne bénéficient pas des indemnités journalières de la sécurité sociale mais, ils peuvent bénéficier d'une indemnité AG2R égale à 50 % du salaire brut soumis à cotisation, après 30 jours d'arrêt maladie.

C'EST L'EMPLOYEUR QUI DOIT TRANSMETTRE LE DOSSIER DU SALARIÉ À AG2R. SI VOUS TARDEZ À RECEVOIR VOS PRESTATIONS RELANCEZ VOTRE EMPLOYEUR. SI VOUS N'OBTENEZ AUCUN RÉSULTAT, CONTACTEZ FO.

La couverture par le fonds de solidarité

Le régime frais de santé obligatoire présente un degré élevé de solidarité au sens de l'Article L.912-1 du code de la Sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations. Ainsi, quel que soit l'organisme choisi pour la gestion du régime obligatoire, le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au présent régime dont le contrat est inférieur à 12 mois ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La part de la prime ou de la cotisation acquittée affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % minimum.

La gestion de ce fonds est confiée à l'organisme AG2R. Les entreprises qui ont choisi de rejoindre l'organisme devront y cotiser.

Pour mieux connaître le régime de prévoyance complémentaire d'AG2R Prévoyance et les aides du fonds de solidarité, voir le site internet :

www.ag2rlamondiale.fr/proprete

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES (AT-MP)

Un accident du travail (AT) est un accident qui survient sur votre lieu de travail ou sur votre trajet domicile-travail.



Une maladie professionnelle (MP) est celle que vous avez contractée sur vos lieux de travail, en lien avec votre travail. Dans les métiers de la propreté, le risque est plus l'accident du travail que la maladie professionnelle.

Tout accident, même bénin, qui vous arrive au travail doit être déclaré dans les 24 heures à votre employeur qui, lui-même, doit le déclarer dans les 48 heures à la sécurité sociale.

Le médecin que vous consulterez vous remettra une feuille de maladie spéciale « Accident du travail ». Les volets 1 et 2 du certificat médical sont à transmettre à la sécurité sociale, le volet 3 à conserver par vous et le volet 4 à l'employeur.

Il est important de respecter la procédure de reconnaissance d'AT.

L'employeur peut contester le caractère professionnel de votre accident. Si l'employeur conteste, la sécurité sociale dispose alors de 30 jours pour se prononcer sur ce caractère professionnel ou non.



EN CAS DE REFUS, DES RECOURS EXISTENT ET IL EST IMPORTANT DE CONTACTER FO POUR VOUS AIDER À LES FORMULER.

Pendant l'arrêt de travail pour accident, vous êtes protégés contre le licenciement et à votre retour, l'employeur à l'obligation de vous trouver un poste adapté à votre état de santé.

Si l'accidenté conserve des séquelles, il pourra bénéficier d'une rente pour l'indemniser du préjudice qu'il subit.

Les périodes d'arrêts pour accident du travail, de trajet ou pour maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif, dans la limite d'une année, pour le calcul des droits à congés payés.



N'OUBLIEZ PAS D'INFORMER VOTRE EMPLOYEUR DE VOTRE ACCIDENT DANS LES 24 HEURES.

Pour en savoir plus :

- Les articles 4.9, 8.1.5 et 8.1.6 de la CCN
- le site de la sécurité sociale : www.ameli.fr voir « assurés /droits et démarches / accidents »



Découvrez le fonds social dédié aux salariés non-cadres de la branche de la propreté et services associés

Les partenaires sociaux de la CCN Propreté et services associés ont signé un accord de branche instaurant une mutuelle au bénéfice des salariés non-cadres. AG2R LA MONDIALE, fort du partenariat historique en prévoyance de la branche professionnelle de la propreté et services associés, a été choisi pour assurer et gérer le régime de frais de santé.

Dans le cadre de la mutuelle santé dédiée aux salariés non-cadres, la Commission Paritaire des Entreprises de Propreté et services associés a mis en place un fonds social dédié proposant **des prestations d'actions sociales et des actions liées à la prévention.**

2% de la cotisation de la mutuelle sont affectés au fonds social et permettent la mise en œuvre d'actions concrètes au profit des salariés affiliés chez AG2R Prévoyance.

Ainsi, les salariés peuvent bénéficier de plusieurs **aides financières** telles que :

- 1400 € suite à une hospitalisation ou à des frais médicaux importants (dans la limite du reste à charge) pour le salarié ou l'un de ses enfants à charge (affilié au régime AG2R)

 AG2R LA MONDIALE

Le fonds social dédié aux salariés non-cadres de la branche de la propreté et services associés



- 1400 € pour l'achat ou la location de matériel médical lié à un handicap du salarié ou d'un enfant à charge
- 1000 € pour le paiement des frais d'obsèques d'un salarié ou d'un enfant à charge décédé
- La prise en charge de la part salariale du régime frais de santé des apprentis en contrat de moins de 12 mois
- Le financement d'une formation aux gestes premiers secours (PSC1)
- La mise à disposition de guides sur l'alimentation, le risque de chute, des vidéos sur les TMS.

Pour en savoir plus sur les actions menées par le Fonds social de la branche, découvrez la page dédiée aux salariés de la propreté sur le site **AG2R LA MONDIALE**.



[https://www.ag2rlamondiale.fr/
conventions-collectives-nationales/
ccn-proprete](https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/ccn-proprete)



Prévention des chutes en milieu professionnel

Salariés de la branche propreté, savez-vous que les chutes représentent un risque important sur votre lieu de travail ? Même si elles peuvent paraître anodines, elles peuvent avoir des conséquences graves, évitables grâce à des mesures de prévention appropriées.

Les accidents du travail liés aux chutes constituent un problème important dans le secteur de la propreté, se classant souvent en deuxième position après les manutentions manuelles (selon les données de l'Assurance maladie risques professionnels).

Il est essentiel de distinguer deux types de chutes :

- **les chutes de plain-pied** (glissades, trébuchements, faux pas, pertes d'équilibre...)
- **les chutes de hauteur** fréquentes dans les lieux d'accès à des zones en surélévation (escaliers, échelles, passerelles...).

Une vigilance constante et l'application de mesures de prévention sont essentielles pour réduire significativement ces risques dans votre quotidien.



AG2R LA MONDIALE

Prévention

Prévenir le risque des chutes



Pour vous accompagner dans cette démarche de prévention, nous avons développé, avec le soutien d'AG2R LA MONDIALE, une **vidéo de sensibilisation** rappelant les bonnes pratiques à adopter pour éviter les chutes.



<https://www.youtube.com/watch?v=wtbW8566nac>

Votre fonds social met également à disposition un **guide de prévention** sur les risques de chute, disponible sur le site dédié dans la rubrique fonds social propreté.



<https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/ccn-proprete>



MON SYNDICAT **FO**

Tout salarié de la propreté peut adhérer à **FO**, quel que soit son employeur.

FO permet aux salariés de se rassembler dans une organisation forte, combative, libre et indépendante !

Nos positions et expressions sont celles de nos

adhérents. Notre action est totalement indépendante de tout parti politique, philosophique, religieux ou communautariste.

**N'HÉSITEZ PAS
À ADHÉRER !**



Syndiqué...
ET FIER DE L'ÊTRE !

**FO, LA FORCE DE
L'INDEPENDANCE**

