

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Propreté et services associés (entreprises de)	26-7-2011 (1)	23-7-2012	28-7-2012	-	-	-	3173	3043

(1) Applicable à compter du 1-8-2012 (1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO), elle remplace l'ancienne CCN du 1-7-94.

Section 1 Champ d'application

1 Champ d'application professionnel ■ Entreprises exerçant une activité de nettoyage de locaux (groupe 81.2 de la nomenclature INSEE de 2008), y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remise en état, et/ou une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux (code NAF 96.01 A de la nomenclature INSEE de 2008).

Exclusion des entreprises ayant pour activité principale : la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ; le ramonage.

◆ Art. 1.1.1

2 Champ d'application territorial ■ Territoire français (DOM compris) et ce, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

◆ Art. 1.1.1

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Au plus tard à la fin de la période d'essai, un contrat de travail écrit doit être établi. La CC fixe les mentions obligatoires.

◆ Art. 4.1.3

4 Période d'essai

1° Durées : les durées des périodes d'essai plus courtes que celles prévues par la loi sont pérennisées postérieurement au 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement maximal (1)	Durée maximale
Agents de service et chefs d'équipe	1 mois	1 mois	2 mois
Employés	1 mois	1 mois	2 mois
Techniciens et AM	3 mois	3 mois	6 mois
Cadres	3 mois	3 mois	6 mois

(1) Possibilité de renouveler la période d'essai 1 fois pour une durée équivalente ou inférieure à la durée initiale en cas de nécessité technique et après accord exprès des parties spécifié par écrit.

2° Délai de prévenance

Présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 h	24 h
≥ 8 jours	48 h	48 h
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

◆ Art. 4.1.2

5 Préavis

1° Durées

Catégorie	Ancienneté	Démission et départ volontaire à la retraite	Licenciement et mise à la retraite
Agents de propreté (1)	1 à 6 mois	2 jours	1 semaine
	6 mois à 2 ans	1 semaine	1 mois
	> 2 ans	1 semaine	2 mois
Employés	1 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
	> 2 ans	1 mois	2 mois
Techniciens et AM	2 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
	> 2 ans	2 mois	2 mois
Cadres	Après la période d'essai	3 mois (2)	3 mois

(1) La catégorie « Agents de propreté » (catégorie visée par l'ancienne classification des emplois) correspond, dans la nouvelle classification, aux catégories « Agents de service » et « Chefs d'équipe ».

(2) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis : 2 heures par jour (proratisées en cas de temps partiel) payées uniquement en cas de licenciement.

◆ Art. 4.11.1, 4.11.2 et 4.12.2

6 Notion d'ancienneté ■ Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte : de la présence continue (y compris des périodes de suspension du contrat), ainsi que de la durée des contrats antérieurs avec le même employeur (sauf pour le préavis, les indemnités de licenciement, la prime d'expérience, l'indemnisation en cas de maladie, maternité ou accident et la garantie d'emploi en cas de maladie pour lesquels il n'est tenu compte que de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours).

◆ Art. 4.2

Section 3 Garantie d'emploi en cas de changement de prestataire

7 Champ d'application ■ Entreprises ou établissements exerçant une activité relevant des activités classées sous le groupe 81.2 de la nomenclature INSEE de 2008 appelés à se succéder lors d'un changement de prestataire pour des travaux effectués dans les mêmes locaux, par suite de la cessation du contrat commercial ou du marché public, y compris en cas de sous-traitance de l'exécution du marché à une entreprise ayant une activité relevant du groupe 81.2 lorsqu'il y a succession de prestataires pour des travaux effectués dans les mêmes locaux.

◆ *Art. 7*

8 Bénéficiaires ■ Sont concernés les salariés remplissant les conditions suivantes.

REMARQUE : lorsque le marché initial est redistribué en plusieurs lots, ces conditions sont appréciées à l'égard du marché initial détenu par l'entreprise sortante.

1° Appartenir :

— soit à l'un des 4 premiers niveaux de la filière « exploitation » de la classification (AS, AQS, ATQS et CE) et passer sur le marché concerné au moins 30 % de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante ;

— soit à l'un des 2 premiers échelons du niveau agent de maîtrise de la filière « exploitation » de la classification (MP1 et MP2) et être affecté exclusivement sur le marché repris.

2° Être titulaire :

— soit d'un contrat à durée indéterminée, et :

— justifier d'une affectation sur le marché d'au moins 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public ;

— ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat (condition non applicable aux salariées en congé de maternité).

REMARQUE : la totalité de la durée de l'absence est prise en compte, congé de maternité compris, pour l'appréciation de cette condition d'absence de 4 mois ou plus, dans l'hypothèse où la salariée ne serait pas en congé de maternité à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public.

— soit d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions visées pour le CDI (v. ci-avant).

3° Être en situation régulière au regard de la législation du travail relative aux travailleurs étrangers.

◆ *Art. 7*

9 Transfert du personnel ■ L'entreprise entrante doit reprendre 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise et remplissant les conditions pour bénéficier de la garantie d'emploi (v. n° 8).

◆ *Art. 7*

10 Conséquence du refus du transfert par le salarié ■ Sauf modification substantielle du contrat de travail par l'entreprise entrante, le salarié qui refuse son transfert est considéré comme démissionnaire.

REMARQUE : cette disposition se trouve remise en cause par un arrêt de la Cour de cassation, rendu dans le cadre de la CCN de la prévention et de la sécurité, qui consacre le droit pour le salarié de refuser le transfert conventionnel de son contrat. Selon la Cour, en effet, « hors le cas du maintien de plein droit d'un contrat de travail avec le nouvel employeur en application de l'article L. 122-12 alinéa 2 (devenu l'article L. 1224-1) du code du travail, le refus d'un salarié de changer d'employeur ne constitue pas en lui-même une cause de licenciement » ◆ *Cass. soc., 9 nov. 2005, n° 03-45.483.*

◆ *Art. 7*

11 Obligations de l'entreprise sortante ■ Les obligations sont les suivantes :

— au plus tard dans les 8 jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit fait connaître, communiquer à l'entreprise entrante la liste de tout le personnel affecté au marché (avec détail de la situation individuelle de chaque salarié) en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions pour être repris, accompagnée de la copie des 6 derniers bulletins de paie, du contrat de travail,

de la dernière fiche d'aptitude médicale, de l'autorisation de travail des travailleurs étrangers et de l'autorisation de transfert émise par l'inspecteur du travail dans le cas d'un salarié protégé ;

REMARQUE : à défaut de transmission de ces renseignements dans le délai de 8 jours ouvrables, l'entreprise entrante met en demeure l'entreprise sortante de lui communiquer les renseignements par lettre recommandée avec accusé de réception en lui rappelant ses obligations. La carence de l'entreprise sortante dans la transmission des renseignements ne peut empêcher le changement d'employeur que dans le cas où cette carence met l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.

— informer par écrit chacun des salariés concernés de son obligation de se présenter sur le chantier le jour du changement de prestataire ;

— communiquer au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste nominative des salariés concernés par le transfert ;

— régler au personnel repris les salaires dus et les sommes à périodicité autre que mensuelle acquises à la date du transfert au prorata du temps passé dans l'entreprise, y compris les indemnités de congés payés et de fin de CDD ;

— remettre à l'entreprise entrante et au salarié, sur sa demande, une attestation de congés payés mentionnant le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre et le montant de l'indemnité de congés payés correspondante acquittée par l'entreprise sortante ;

— remettre au personnel concerné une attestation d'emploi précisant les dates pendant lesquelles il aura été au service de l'entreprise sortante.

◆ *Art. 7*

12 Obligations de l'entreprise entrante ■ Les obligations sont les suivantes :

— se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées ;

— informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'attribution d'un nouveau marché ;

— établir un avenant au contrat de travail, remis au salarié au plus tard le jour du début effectif des travaux (ou dans les 8 jours ouvrables après le début effectif des travaux en cas d'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice), reprenant l'ensemble des clauses du contrat ;

— maintenir au personnel repris sa rémunération mensuelle brute ainsi que les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel du salaire antérieurement perçu correspondant au temps passé sur le marché repris ;

— accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante.

◆ *Art. 7*

13 Statut collectif ■ Les salariés repris bénéficient du statut collectif de l'entreprise entrante dès le 1^{er} jour de la reprise.

◆ *Art. 7*

Section 4 Licenciement et départ à la retraite

14 Indemnité de licenciement ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 2 ans d'ancienneté, sous réserve de l'indemnité légale pouvant s'avérer plus favorable (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

1° Montant

Ancienneté	Montant de l'indemnité
De 2 ans à 5 ans (révolus)	1/10 mois par année d'ancienneté
De 6 ans à 10 ans (révolus)	1/10 mois par année pour la fraction des 5 premières années
	+ 1/6 mois par année pour la fraction de 6 ans à 10 ans révolus



Ancienneté	Montant de l'indemnité
A partir de 11 ans	1/10 mois par année pour la fraction des 5 premières années
	+ 1/6 mois par année pour la fraction de 6 à 10 ans révolus
	+ 1/5 mois pour chaque année au-delà de 10 ans révolus

2° **Base de calcul** : rémunération moyenne des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (primes ou gratifications de caractère annuel proratisées dans le 1^{er} cas).

◆ [Art. 4.11.3](#) ◆ [Art. 4.11.3](#)

15 Indemnités de départ à la retraite ■

1° **Départ volontaire** pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit dans les conditions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

Ancienneté	Montant
> 10 ans	1/2 mois de salaire
> 15 ans	1 mois de salaire
> 20 ans	1,5 mois de salaire
> 30 ans	2,5 mois de salaire

2° **Mise à la retraite** dans les conditions légales (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein : versement d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (v. n° 14).

3° **Base de calcul** : rémunération moyenne des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (primes ou gratifications de caractère annuel proratisées dans le 1^{er} cas).

◆ [Art. 4.12.1](#) et [4.12.2](#)

Section 5 Congés et jours fériés

16 **Congés payés exceptionnels pour événements familiaux** ■ A prendre à la date à laquelle ils sont justifiés par les événements de famille.

Mariage	salarié	4 jours
	enfant	1 jour, 2 jours après 6 mois d'ancienneté
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint, enfant, père, mère	3 jours
	partenaire Pacs	2 jours
	frère et sœur, beau-parent	1 jour
	grand-parent, petit-enfant	1 jour après 6 mois d'ancienneté
Enfant malade	- 12 ans	4 jours par année civile payés 50 %
Rentrée scolaire	enfant entrant pour la 1 ^{re} fois à l'école	1 jour

◆ [Art. 4.8.5](#), [4.8.6](#) et [4.10.3](#)

17 Congés payés ■

1° **Conjoints travaillant pour le même employeur** : droit de prendre leur congé simultanément.

2° **Travailleurs originaires des DOM-TOM travaillant en métropole et travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen** : droit, sur leur demande, 1 année sur 2, à une période d'absence non rémunérée (au maximum égale à la durée des congés payés) accolée à la période normale des congés payés.

◆ [Art. 4.10.1](#) et [4.10.2](#)

18 Compte épargne temps ■

1° **Bénéficiaires** : cadres et maîtrises d'exploitation des niveaux MP1 à MP5 titulaires d'un CDI et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2° **Alimentation** : report d'une partie des jours de congés payés dans la limite de 6 jours (sauf ceux affectés à la fermeture du site sur lequel intervient habituellement le salarié), jours de repos RT dans la limite de 6 jours par an + tout autre élément déterminé par accord d'entreprise.

3° **Utilisation** : sous réserve d'un préavis de 3 mois, utilisation possible du CET pour financer en tout ou partie :

— après 3 ans d'épargne, les congés sans solde accordés aux travailleurs originaires des DOM-TOM ou d'un pays extra-européen (v. n° 17) ;

— après 4 ans d'épargne, les congés parentaux, sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou partiellement rémunérée prévue par la loi (sauf absences pour maladie ou AT) ;

— un congé de fin de carrière pour les salariés âgés de plus de 58 ans ;

— une période d'absence pour suivre une action de formation.

4° **Renonciation** possible après un délai de prévenance de 6 mois dans les mêmes cas que ceux autorisant le déblocage anticipé des droits au titre de la participation.

◆ [Art. 5.2.25](#) et [6.5](#)

19 Jours fériés ■

1° **Chômage** : paiement des jours fériés chômés, sauf s'ils tombent un jour de repos habituel, si 3 mois d'ancienneté et travail la veille et le jour suivant le jour férié (sauf absence autorisée). Conditions non requises pour le 1^{er} mai.

2° **Travail un jour férié** : majoration du salaire horaire de 50 % pour les heures effectuées normalement un jour férié conformément au planning et/ou au contrat de travail, 100 % pour les heures effectuées exceptionnellement un jour férié non prévues au planning ni au contrat de travail.

◆ [Art. 4.7.5](#)

Section 6 Durée du travail

20 Durée conventionnelle ■

1° **Durée hebdomadaire** : 35 heures.

2° **Repos quotidien et hebdomadaire** Les dispositions relatives au repos hebdomadaire ont été exclues de l'extension ◆ [Arrêté du 23-7-2012](#)).

a) **Principe** : repos quotidien de 11 h consécutives par période de 24 h et repos hebdomadaire de 35 h consécutives (incluant les 11 h de repos quotidien).

b) **Dérogation** : le repos peut être réduit, en fonction des impératifs des marchés et des besoins des entreprises, à :

— repos quotidien : 9 h consécutives minimum par période de 24 h (ou entre la fin de la dernière vacation d'une journée et le début de la 1^{re} vacation de la journée suivante pour les salariés ayant plus d'une vacation par jour) ;

— repos hebdomadaire : 32 h minimum par semaine.

c) **Contrepartie à la réduction du repos** : attribution d'un repos compensateur égal à 4 % du nombre d'heures de repos manquantes pour atteindre 11 heures par période de 24 heures ou 35 heures de repos consécutif par semaine, calculé chaque mois et, pour la seule contrepartie à la réduction du repos hebdomadaire, proratisé en cas de durée du travail inférieure à 151,67 h/mois.

Repos à prendre par journée ou vacation entière (pouvant être accolés aux congés payés) ou remplacés par le versement d'une indemnité compensatrice s'ils n'ont pu être pris avant le 31 décembre des années paires, ou en cas de rupture du contrat de travail ou en cas de transfert du salarié en application du dispositif conventionnel (v. nos 7 et s.). Dans ce dernier cas, et pour le seul repos quotidien, possibilité pour le salarié, après son transfert, de bénéficier d'un repos non rémunéré équivalent à l'indemnité versée par le précédent employeur.

◆ Art. 6.1.1 et art. 6.4 modifié par avenant n° 3 du 5-3-2014 étendu par arrêté du 19-6-2014, JO 28-6-2014, applicable à compter du 1-7-2014 (1^{er} jour du mois suivant celui de la publication au JO de son arrêté d'extension)

21 Aménagement du temps de travail sur le semestre civil

Bénéficiaires et justifications du recours	Ensemble du personnel ou service ou chantier, lorsque l'activité est soumise à des cycles ou à une saisonnalité ou lorsque les aléas de l'activité le justifient.
Période de référence	Semestre civil.
Durée du travail	Horaire moyen : 35 h/semaine (1). Durée maximale de travail : 10 h/jour ; 44 h/semaine.
Délai de prévenance	Planning prévisionnel remis chaque mois au salarié ou au début de la période si le planning couvre toute la période. En cas de modification du planning prévisionnel, délai de prévenance de 3 jours ouvrés porté à 10 jours calendaires si la modification concerne une semaine programmée sans aucun travail.
Heures supplémentaires	Voir n° 23.
Rémunération	Lissage du salaire mensuel (base 35 h/semaine, 151 h 67/mois) et indemnisation des absences sur la base du salaire lissé. Rémunération régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué en cas de rupture du contrat ou de transfert suite à un changement de prestataire.
<small>(1) Durée moyenne de travail sur un semestre = nombre d'heures effectuées par le salarié au cours du semestre (y compris jours fériés chômés et absences indemnisées pour maladie et accident) / (26 semaines - (nombre de semaines de congés payés pris au cours du semestre + nombre de semaines non travaillées)).</small>	

◆ Art. 6.1.4

22 Travail à temps partiel

1° Durée minimale de travail : 16 heures par semaine ou 69 h 28 par mois (sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée <). Pour les contrats en cours au 1-7-2014 (date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3) et jusqu'au 1-1-2016, la durée de 16 heures est applicable aux salariés qui en font la demande (sauf refus de l'employeur justifié par l'activité économique de l'entreprise).

Contreparties :

— garantie d'horaires réguliers (se reproduisant à l'identique d'une semaine sur l'autre) + délai de prévenance de 8 jours ouvrés en cas de modification des horaires ;

— regroupement des horaires sur des demi-journées régulières : à défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités différentes, regroupement sur 10 demi-journées régulières au maximum par semaine, sauf volonté expresse du salarié. La demi-journée comprend un temps de travail rémunéré à minima 1 heure par vacation. Elle peut comporter 2 vacations au maximum, le nombre de vacations étant fixé en fonction de la durée de travail du salarié (v. ci-après).

2° Vacances, interruptions d'activité et amplitude journalière

a) **Définition de la vacation :** période continue, comprenant le cas échéant le temps de déplacement entre les chantiers au sein d'une même vacation, sans interruption non rémunérée.

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

c) **Nombre de vacations** (variable en fonction du temps de travail du salarié et induisant des interruptions quotidiennes d'activité pouvant être supérieures à 2 heures) et amplitude journalière maximale fixés somme suit (sauf volonté expresse du salarié)

Durée hebdomadaire de travail	Nombre de vacations par jour	Amplitude journalière maximale
< 16 heures	2 vacations maximum (1 interruption)	12 heures
Entre 16 heures et 24 heures	2 vacations maximum (1 interruption)	13 heures
> 24 heures	3 vacations maximum (2 interruption)	13 heures

REMARQUE : sauf modifications apportées au contrat postérieurement au transfert, possibilité de déroger à ces dispositions si, en application du dispositif conventionnel de garantie d'emploi en cas de changement de prestataire (v. nos 7 et s.), le contrat de travail d'un salarié transféré partiellement (c'est-à-dire si le salarié reste pour une partie dans l'entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l'entreprise entrante) ne satisfait plus à ces conditions, notamment concernant la durée minimale d'activité. Ainsi, en cas de transfert partiel et concernant le respect de ladite durée minimale, la durée de travail du salarié est appréciée en totalisant l'ensemble des heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante.

3° Compléments d'heures

a) **Possibilité d'augmenter temporairement la durée de travail** des salariés à temps partiel par avenant au contrat de travail, un tel avenant ne pouvant être conclu que lorsque la durée de travail du complément d'heures proposée au salarié est supérieure à 1/10 de la durée contractuelle. Le nombre d'avenants pouvant être conclus est limité à 8 par salarié et par année civile (sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

b) **Réévaluation de l'horaire de travail :** la durée initiale de travail du salarié est augmentée d'un pourcentage de la moyenne des heures effectuées dans le cadre des avenants « complément d'heures » conclus pour surcroît d'activité (à l'exclusion de ceux conclus pour remplacement d'un salarié absent), à la fin de l'année civile :

— pour 4 avenants minimum conclus pour une durée < 1 mois chacun : réévaluation de 5 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants ;

— pour 2 avenants minimum conclus pour une durée d'au moins 1 mois chacun : réévaluation de 10 % de la moyenne des heures effectuées dans le cadre de ces avenants.

c) **Rémunération des heures :** les heures effectuées dans le cadre d'un avenant « complément d'heures » sont majorées de 10 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée de travail prévue par un avenant « complément d'heures » sont majorées de 25 %.

4° Heures complémentaires

a) **Limite** portée à 1/3 de la durée du travail prévue au contrat.

b) **Réévaluation de l'horaire contractuel :** en cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée contractuelle de travail, celle-ci est automatiquement augmentée du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

c) **Majorations :**

— heures complémentaires effectuées dans la limite du plafond de 1/10 de la durée contractuelle de travail : 11 % ;

— heures complémentaires accomplies au-delà du plafond de 1/10 de la durée contractuelle, dans la limite conventionnelle du tiers de cette durée : 25 % ;

— heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail prévue par un avenant « complément d'heures » : voir ci-avant.

◆ Art. 6.2 modifié par avenant n° 3 du 5-3-2014 étendu par arrêté du 19-6-2014, JO 28-6-2014, applicable à compter du 1-7-2014 (1^{er} jour du mois suivant celui de la publication au JO de son arrêté d'extension)

23 Heures supplémentaires

1° Contingent annuel : 190 heures.

2° Majorations : 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, 50 % pour les suivantes.

3° Paiement : possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent par accord entre les parties ou par accord d'entreprise.

◆ Art. 4.7.2 et 6.1.3

24 Travail de nuit

Définition du travail de nuit	Tout travail effectué entre 21 h et 6 h.
Définition du travailleur de nuit	Tout salarié qui accomplit : – selon son horaire habituel, au moins 3 h de son temps de travail quotidien entre 21 h et 6 h au minimum 2 fois par semaine ; – ou 270 h de travail pendant la plage horaire de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.
Contreparties	
Repos compensateur	Pour les seuls salariés ayant le statut de travailleur de nuit, repos égal à 2 % du travail effectif accompli entre 21 h et 6 h dans le mois. Salariés n'ayant pas le statut de travailleur de nuit : majoration des heures effectuées entre 21 h et 6 h au taux de 20 % pour les travaux réguliers et de 100 % pour les travaux occasionnels.
Compensations salariales	Salariés ayant le statut de travailleur de nuit : majoration des heures effectuées entre 21 h et 6 h au taux de 20 % pour les travaux réguliers et de 100 % pour les travaux occasionnels.
Prime de panier et pause	Pour les salariés effectuant au moins 6 h 30 de travail de nuit, prime de panier égale à 2 fois le minimum garanti (1) + pause de 20 minutes prise sur le temps de travail.
Durées maximales du travail de nuit	Durée maximale quotidienne : 8 h, pouvant être portée à 10 h à condition qu'un repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 h soit accordée aux salariés concernés. Durée maximale hebdomadaire : 40 h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pouvant être portée à 44 h.
Interdiction du travail de nuit des jeunes	Pour les jeunes travailleurs âgés de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, interdiction du travail entre 21 h et 6 h.

(1) Pour le montant du MG, voir l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN.

◆ Art. 4.3.2 et 6.3

25 Travail du dimanche ■ Majoration de salaire de 20 % pour les heures effectuées normalement le dimanche conformément au planning et/ou au contrat de travail, 100 % pour les heures effectuées exceptionnellement le dimanche non prévues au planning ni au contrat de travail.

◆ Art 4.7.4

26 Personnel d'encadrement ■ La RTT des cadres et maîtrises d'exploitation des niveaux MP1 à MP5 à temps complet peut être organisée par attribution de jours de repos à raison de 2 jours de repos payés par mois complet de travail effectif (hors congés payés) pour une durée hebdomadaire de travail inchangée. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou selon les modalités définies dans l'entreprise, les jours de repos peuvent être regroupés et pris en une ou plusieurs fois ou être versés au compte épargne temps (v. n° 18).

◆ Art 6.1.5

Section 7 Maladie, maternité, accident du travail

27 Maladie et accident du travail

1° Indemnisation sur 12 mois

a) **Délai de carence** applicable en cas de maladie (absence de délai de carence en cas d'AT ou de MP).

Catégorie	Délai de carence
Dispositions générales	7 jours
ETAM	3 jours
Cadres	néant

b) Indemnisation

1. Dispositions générales et ETAM

Ancienneté	Maintien du salaire brut – (IJSS + RP part employeur)	
	A 90 %	Aux 2/3
≥ 12 mois	30 jours	30 jours
> 6 ans	40 jours	40 jours
> 10 ans	50 jours	50 jours
> 15 ans	60 jours	60 jours
> 20 ans	80 jours	80 jours
> 25 ans	90 jours	90 jours
> 30 ans	100 jours	100 jours

(1) Ancienneté au cours de l'absence.

Maximum d'indemnisation : rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En complément et en relais de l'indemnisation par l'employeur, indemnisation assurée par le régime de prévoyance (v. n° 30).

2. Cadres : maintien du salaire, sous déduction des IJSS et des régimes de prévoyance (part employeur), à 100 % pendant 70 jours entre 1 et 10 ans d'ancienneté, pendant 90 jours après 10 ans d'ancienneté.

2° Garantie d'emploi en cas de maladie

Ancienneté	Durée de la garantie
Après essai et jusqu'à 1 an révolu	2 mois
De 2 à 3 ans révolus	4 mois
De 4 à 8 ans révolus	5 mois
A partir de 9 ans révolus	9 mois

◆ Art. 4.9.1

28 Maternité ■ Après 2 ans d'ancienneté, maintien du salaire sous déduction des IJSS pendant 8 semaines.

◆ Art. 4.8.2

Section 8 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

29 Retraite complémentaire ARRCO

1° **Institution** : non désignée.

2° **Cotisation minimum** : 6 %.

◆ Art. 4.13

30 Régime de prévoyance des non-cadres

1° **Organisme assureur** : AG2R Prévoyance (organisme reconduit par la CCN du 26-7-2011), sauf adhésion à un autre organisme avant le 1-7-94 avec un régime respectant, à la date d'extension de l'accord du 4-2-99, les garanties et le taux de cotisation du régime de branche.

2° **Cotisation à compter du 1-12-2013** : 1,40 % pour 5 ans, 1,30 % après cette période, en pourcentage des salaires bruts soumis à cotisations sociales (50 % employeur, 50 % salarié), dont 0,40 % pris en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale pour la couverture des prestations incapacité temporaire.

REMARQUE : en cas d'absences indemnisées par le régime de prévoyance (IJ complémentaires ou rente d'invalidité), maintien des garanties sans contrepartie de cotisations.

3° Prestations

a) Incapacité temporaire : en complément ou en relais de l'indemnisation par l'employeur (v. n° 27) : versement d'une indemnité journalière (IJ) (en % de la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail) :

— en complément pour la 2^e période d'indemnisation par l'employeur (soit 2/3 du salaire brut pendant 30 jours ou plus en fonction de l'ancienneté du salarié ; v. n° 27) : IJ égale à 12 % ;

— en relais de l'indemnisation par l'employeur : IJ égale à 25 % (50 % pour les salariés travaillant moins de 200 h/trimestre, après un délai de carence de 30 jours).

Maximum de l'indemnisation (comprenant les indemnités nettes de CSG et de CRDS) : 100 % du revenu net moyen des 3 derniers mois ayant précédé l'arrêt de travail, déduction faite des sommes exonérées de charges sociales.

b) Garantie décès - invalidité absolue et définitive : capital égal à 100 % du salaire annuel brut (salaires des 12 derniers mois civils précédant le décès) avec minimum de 5 578,10 €. En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint non remarié, le même capital est versé aux enfants à charge. Versement par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive.

c) Garantie invalidité 2^e et 3^e catégories : en cas de classement en invalidité 2^e ou 3^e catégorie à la suite d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, versement d'une rente mensuelle égale à 70 % du salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité temporaire de travail, sous déduction de la pension d'invalidité brute de la SS. Maximum de l'indemnisation : salaire net d'activité.

d) Rente annuelle d'éducation : égale, par enfant à charge, en pourcentage du salaire annuel brut (salaires des 12 mois précédant le décès) sans pouvoir être inférieure au capital décès minimum (v. b ci-avant), à 5 % par enfant de moins de 16 ans, 8 % par enfant de 16 à 18 ans (25 ans pour les étudiants).

e) Frais d'obsèques : indemnité égale à 50 % du plafond mensuel SS (au jour du décès) et accordée en cas de décès du salarié, de son conjoint ou concubin (sous réserve, en l'absence de certificat de concubinage, de justifier de 2 ans de vie commune ou sans notion de durée en cas de naissance d'un enfant reconnu par les 2 concubins), du partenaire d'un PACS ou d'un enfant à charge au sens fiscal.

f) Incapacité permanente suite à un AT ou une MP : rente annuelle égale à 10 % du salaire annuel moyen (salaires bruts des 12 mois civils précédant l'incapacité) en cas d'incapacité au moins égale à 33 % et 20 % en cas d'incapacité supérieure à 66 %.

◆ *Art. 8.1 reprenant l'accord du 4-2-99 étendu par arrêté du 19-7-99, JO 30-7-99, applicable à compter du 1-10-99, modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 6-7-2010 étendu par arrêté du 22-4-2011, JO 28-4-2011, applicable à compter du 1-5-2011 (1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de son arrêté d'extension) et par avenant n° 2 du 17-1-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 17-10-2013, applicable à compter du 1-12-2013 (selon la FEP : 1^{er} jour du mois N + 2 après la publication de son arrêté d'extension)*

31 Régime de prévoyance des cadres ■

1° Organisme préférentiel de rattachement : AG2R prévoyance.

2° Cotisation : 1,50 % sur la tranche A (à la charge de l'employeur) + 1,04 % sur la tranche B (50 % maximum à la charge du cadre).

3° Prestations : garantie décès (capital décès et/ou rente éducation et/ou rente de conjoint), garantie incapacité temporaire, garantie invalidité et/ou incapacité permanente professionnelle. Niveau minimum des prestations non fixé.

◆ *Art. 8.2*

32 Régime de frais de santé des non-cadres ■

1° Bénéficiaires : salariés non cadres.

REMARQUE : certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation (liste non reproduite en synthèse).

2° Organisme assureur recommandé : AG2R.

Cas des salariés « multi-employeurs » : lorsque les employeurs d'un même salarié adhèrent à l'organisme recommandé, le salarié est affilié une seule fois au titre du régime de frais de santé.

3° Cotisation (dans le cadre de la recommandation de l'organisme assureur)

a) Taux

1. Taux contractuel : 3,68 % des salaires bruts soumis à cotisations de SS.

REMARQUE : l'organisme recommandé s'engage à maintenir le taux susvisé pendant 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime.

2. Taux d'appel : 3,50 % des salaires bruts soumis à cotisations de SS pendant la 1^{re} année d'application du régime.

3. Plafonnement mensuel ◆ *Avenant n° 8 du 7-10-2015 non étendu* : à compter du 1-1-2016, possibilité pour l'organisme recommandé d'appeler la cotisation globale (parts patronale et salariale) dans la limite d'un plafond fixé dans le contrat de garanties collectives (conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme). Plafond mensuel applicable dans le cadre de la rémunération versée par chaque employeur adhérent au régime conventionnel dans le cadre de la recommandation. Plafond pouvant être réajusté ou supprimé par la commission paritaire de suivi du régime.

NDLR : la fixation, la modification ou la suppression du plafond pourraient donc ne pas faire l'objet d'un accord collectif dûment déposé.

b) Répartition : par parts égales entre les parties d'un même contrat, que le salarié ait un ou plusieurs employeurs.

4° Prestations : remboursements complémentaires à ceux de la SS en matière, notamment, d'actes médicaux, d'hospitalisation, de soins dentaires et d'optique.

REMARQUE : les entreprises ayant déjà mis en place un régime de frais de santé peuvent conserver leur niveau de garanties, leur tarification et la répartition de celle-ci. dès lors que le régime existant est au moins aussi favorable que le régime de branche.

◆ *Art. 9 créé par avenant n° 4 du 18-12-2014 étendu par arrêté du 11-12-2015, JO 17-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016, modifié par avenant n° 5 du 27-5-2015 étendu par arrêté du 11-12-2015, JO 17-12-2015, applicable à compter du 1-1-2016 et par avenant n° 8 du 7-10-2015 non étendu, applicable à compter du 1-1-2016*

Section 9 Classification

33 Grille de classification ■ La classification, fondée sur 3 critères classants, intègre les « prestations associées », à côté des activités classiques de propreté.

La mise en œuvre de la nouvelle classification doit assurer le maintien de la rémunération brute mensuelle, à laquelle s'ajoutent les éléments de salaire à périodicité fixe de façon à garantir le montant global annuel antérieurement perçu par le salarié.

1° Filière exploitation

Niv./Éch.	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Agent de service (AS)			
AS 1	Assure des prestations à partir d'instructions précises, sous le contrôle de sa hiérarchie.	Travaux d'entretien courant, consistant en un enchaînement de tâches simples et répétitives, d'exécution facile, reproductibles après démonstration. Matériel électrique d'utilisation simple.	–
AS 2	Doit pouvoir déchiffrer les consignes écrites, transmet de l'information à sa hiérarchie. Effectue les mêmes travaux que précédemment.	–	Soit ouvre et ferme le site, soit effectue, en l'absence de chef d'équipe, la liaison avec le responsable hiérarchique pour signaler notamment les besoins de renouvellement de consommables ou pour distribuer des produits préparés.
AS 3	Prend des initiatives dans le cadre des instructions reçues, décèle les difficultés et les transmet à sa hiérarchie.	Connaît, maîtrise et applique des méthodes de travail et des procédés spécifiques nécessaires à la réalisation de son activité. Ceux-ci sont acquis notamment par l'expérience et/ou par des formations obligatoires.	
Agent qualifié de service (AQS)			
AQS 1	Organise	Maîtrise et utilise, pour des travaux diversifiés, des techniques acquises par formation, expérience ou sanctionnée par un titre ou un diplôme.	–
AQS 2	Propose à sa hiérarchie des moyens et méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations.	Utilise des méthodes et procédures complexes, des techniques connexes, acquises par une formation obligatoire ou par une expérience validée.	A la responsabilité de l'entretien du matériel électromécanique.
AQS 3	Choisit, sous contrôle de son supérieur, les moyens à utiliser, et peut les adapter à la situation de travail.	–	Organise son travail, doit être en mesure d'apprécier le contrôle de la prestation exécutée.
Agent très qualifié de service (ATQS)			
ATQS 1	Choisit les moyens et méthodes à utiliser pour la réalisation des prestations, et les adapte à la situation de travail.	Prestations nécessitant des travaux de haute technicité ou des opérations complexes. Suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il peut transmettre à un salarié moins confirmé.	A la responsabilité de l'entretien et de la maintenance des matériels électromécaniques. Organise son travail et peut transmettre son savoir. Peut apprécier le contrôle global de la prestation.
ATQS 2	–	Les acquis permettent l'exécution de prestations complexes et combinées des plus délicates.	Agit en fonction des objectifs donnés et peut proposer des actions complémentaires. Évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.
ATQS 3	–	Connaissance complète des moyens d'exécution.	Rédige et transmet des rapports à sa hiérarchie.
Chef d'équipe (CE)			
CE 1	Suit et adapte des directives précises et impératives.	Participe aux travaux et applique des méthodes de base d'animation d'équipe.	Coordonne une équipe (AS1 à AS3) et l'exécution des travaux. Veille au respect de la discipline et des consignes d'hygiène et de sécurité.
CE 2	Peut prendre des initiatives afin de résoudre les problèmes et rechercher les solutions.	Peut participer aux travaux. Connaît et applique les méthodes de travail et procédés spécifiques propres à ses activités.	Gère et adapte les moyens mis à sa disposition.
CE 3	A partir des directives données.	Maîtrise les méthodes de travail pour des activités diversifiées. Sait les traduire en méthode d'animation d'équipe. Peut participer à la mise en place de projet.	Est responsable des objectifs et des résultats à atteindre.
Agent de maîtrise (MP)			
MP 1	Assure les liaisons fonctionnelles et hiérarchiques ET/OU participe à l'élaboration des programmes d'exécution et fait des propositions sur les moyens à mettre en œuvre pour réaliser le cahier des charges.	Sait gérer un budget à partir de critères techniques ou économiques ET/OU possède les connaissances pour sélectionner et utiliser des méthodes, produits et équipements qu'il sait adapter en tenant compte des contraintes.	Organise et contrôle les travaux d'exécution sur un ou plusieurs sites, anime les équipes de travail, assure le respect des consignes de sécurité.
MP 2	Peut prendre des initiatives pour apporter des modifications ou des mesures préventives correctrices des programmes d'exécution, participe aux études.	Organise et anime des rencontres client.	Fait respecter les objectifs pour atteindre les résultats et normes qualitatives et quantitatives.
MP 3	Assure les relations commerciales avec le client quant aux interventions réalisées ET/OU peut apporter une assistance technique et conseiller soit les clients soit les services concernés pour définir les besoins et les programmes d'exécution.	Sait comprendre des études complexes et diversifiées. Possède les connaissances et l'expérience pour assurer la gestion des travaux et interventions ET/OU sait rechercher les solutions compatibles entre elles pour que les travaux soient conformes aux objectifs définis et aux résultats attendus.	Assure et veille à l'efficacité des travaux et moyens mis en place ET/OU peut encadrer des équipes en cas d'opérations mettant en œuvre des techniques particulières ou lors d'interventions spécifiques. Met en place les moyens de contrôle de qualité adaptés.

Niv./Éch.	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
MP 4	Est en lien avec les services fonctionnels ou le chef d'entreprise.	Analyse les interventions et problèmes et propose des modifications pour améliorer les résultats, les coûts et les conditions de travail et de sécurité.	Participe à l'élaboration des budgets, organisations et moyens à mettre en œuvre.
MP 5	Reçoit des directives précisant ses activités, moyens, objectifs et les règles de gestion. Peut se voir confier une délégation commerciale. Établit les relations clients/entreprise.	Sait rechercher les dysfonctionnements et les analyser, soit pour les éliminer, soit pour les signaler. Participe à la négociation commerciale en apportant ses connaissances et savoir-faire.	Coordonne et assure la gestion et l'organisation des sites d'un secteur donné. Effectue les liaisons fonctionnelles avec la hiérarchie et les responsables des entreprises clientes.

2° Filière administrative

Niveau/Échelon	Autonomie/Initiative	Technicité	Responsabilité
Employé administratif (EA)			
EA 1	Suit des consignes précises et impératives.	Travaux d'exécution simples ou tâches répétitives, sur modèles ou après démonstration.	-
EA 2	Peut ordonner ou organiser les travaux ou tâches en fonction des consignes données. Peut proposer des actions complémentaires.	Accomplit divers travaux ou tâches dans un même domaine. Met en œuvre des connaissances ou techniques de base.	Agit en fonction des objectifs qui lui ont été donnés et évalue ses acquis conjointement avec sa hiérarchie.
EA 3	Reçoit des instructions générales.	Assure l'ensemble des travaux ou tâches dans un ou plusieurs domaines. Pratique professionnelle et/ou connaissances de base.	Est responsable des objectifs et résultats à atteindre.
EA 4	Reçoit des instructions générales, sous le contrôle du responsable hiérarchique. Analyse les informations transmises pour déterminer le mode de réalisation le plus adapté.	Tâches ou travaux complexes. Suppose une technicité ou une pratique professionnelle reconnue qu'il transmet à un salarié moins confirmé.	-
Agent de maîtrise administratif (MA)			
MA 1	Analyse et choisit des actions nécessaires pour remplir les objectifs.	Tâches ou travaux complexes d'un niveau professionnel élevé. Connaissances techniques approfondies acquises par formation ou expérience.	Peut avoir à diriger une équipe d'employés.
MA 2	Propose des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.	-	Peut avoir à diriger et animer une équipe d'employés.
MA 3	Participe à l'élaboration des projets et la fixation des objectifs dont il a la charge.	-	Peut diriger une ou plusieurs équipes.

3° Filière cadre (CA)

Niveau	Définition
CA 1	Possède un diplôme d'ingénieur ou correspondant à un 3 ^e cycle universitaire, engagé pour remplir des fonctions de cadre dans un emploi où il a été appelé à mettre en œuvre les connaissances théoriques acquises au cours de sa formation. Positionné à l'échelon supérieur à l'issue d'une période de 2 ans.
CA 2	Possède des connaissances générales et/ou techniques et une expérience professionnelle. Dirige et coordonne les travaux des salariés placés sous son autorité ou, s'il n'exerce pas de commandement, ses fonctions exigent des connaissances approfondies et comportent des responsabilités similaires. Assure la réalisation des missions et objectifs à partir des instructions reçues de son supérieur hiérarchique ou du chef d'entreprise.
CA 3	Assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service ou d'un secteur et détermine le choix des moyens à mettre en œuvre dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue.
CA 4	Dispose des responsabilités exigeant de coordonner des activités différentes. Prend les initiatives nécessaires et définit les moyens à mettre en œuvre dans la limite de la compétence qui lui a été reconnue.
CA 5	Est responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services et analyse leurs résultats. Participe à l'élaboration des plans généraux.
CA 6	Assure l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

◆ *Accord du 25-6-2002 étendu par arrêté du 7-10-2002, JO 17-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002*

34 Salariés assurant des emplois d'échelons différenciés ■ Salariés effectuant habituellement au moins 20 % de leur temps de travail mensuel dans l'emploi le plus élevé : ils sont classés dans l'échelon correspondant à cet emploi.

Salariés consacrant moins de 20 % de leur temps dans l'emploi le plus élevé : ils ne sont pas classés dans l'échelon correspondant à cet emploi mais perçoivent une prime correspondant à la différence entre le salaire horaire de l'échelon le plus élevé et leur propre salaire horaire.

◆ *Accord du 25-6-2002 étendu par arrêté du 7-10-2002, JO 17-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002*

35 Classement des salariés titulaires d'un diplôme professionnel ■ Les salariés titulaires d'un diplôme professionnel ne peuvent être classés en dessous du niveau correspondant au diplôme obtenu.

Diplôme	Niveau/Échelon
CAP « Maintenance et hygiène des locaux »	AQS 1
BEP « Bioservices » à dominante « Maintenance et hygiène des locaux »	AQS 3
BAC professionnel « Hygiène et environnement »	MP 1
BTS « Hygiène, propreté, environnement »	MP 3
BAC + 3 « Responsable de services hygiène propreté »	MP 4
BAC + 5 « Manager du développement du multiservice associé à la propreté »	CA 1

◆ *Accord du 25-6-2002 étendu par arrêté du 7-10-2002, JO 17-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002*

36 Positionnement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ■ Les salariés titulaires d'un CQP sont positionnés comme suit dans la classification des emplois.



CQP	Niveau/Échelon
Agent machiniste classique (AMC)	AS 3
Agent d'entretien et de rénovation en propreté (AERP) ou agent en maintenance multitechnique immobilière (AMI)	AQS 1
Laveur de vitres avec moyens spécifiques (LV)	ATQS 1
Chef d'équipe en propreté (CEP)	CE 1
Chef d'équipe en propreté et en maintenance multitechnique immobilière (CEPMI)	CE 2
Chef de site (CS) (1)	MP 1
Responsable de secteur (RS) (1)	MP 3
(1) Avenant n° 7 du 2-7-2015 étendu.	

◆ Art. 5.2.1 modifié et renuméroté art. 5.1.1 par avenant n° 7 du 2-7-2015 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 26-2-2016, applicable à compter de sa signature

Section 10 Salaires, primes et indemnités

37 Prime annuelle ■

1° Bénéficiaires : salariés ayant 1 an d'expérience professionnelle à la date du versement. En cas de changement d'entreprise, expérience appréciée dans la branche, sous réserve qu'il n'y ait pas eu, entre l'embauche et la fin du contrat précédent (effectué dans la profession), une interruption > 12 mois.

2° Montant (en % de la RMH mensuelle correspondant à la catégorie AS1).

REMARQUE : l'extension de l'accord du 3-3-2015 étant intervenue avant le 30-11-2015, le montant de la prime est proratisé à compter du 1-7-2015.

Expérience professionnelle (1)	Montant de la prime
1 an à moins de 20 ans	6,7 % (2)
20 ans et plus	10 %
(1) Sur la notion d'expérience professionnelle, v. 1° ci-avant. (2) Soit un montant de 100 € au 1-1-2015 pour un salarié à temps plein.	

Pour les salariés à temps partiel, montant calculé au prorata du temps de travail à la date du versement.

REMARQUE : prime non cumulable avec les primes ayant le même objet ou la même cause (notamment primes à caractère annuel résultant d'un accord, d'un usage ou de stipulations contractuelles versées dans les entreprises, en une ou plusieurs fois).

3° Modalités de versement : prime versée, en une seule fois, avec la paie du mois de novembre. A titre exceptionnel, possibilité de versement en 2 fois.

Prime due *prorata temporis* en cas de départ en cours d'année.

En cas de transfert du contrat dans le cadre du dispositif de garantie d'emploi en cas de changement de prestataire (v. nos 7 et s.), obligation pour l'entreprise sortante de régler au personnel repris la prime annuelle dont elle est redevable au prorata du temps passé par ledit personnel dans l'entreprise.

4° Incidence des absences : les absences du salarié au cours des 12 mois précédant le versement de la prime donnent lieu à proratisation de son montant lorsque ces absences ne sont pas considérées par la loi comme du temps de travail effectif, à l'exception des congés des travailleurs originaires des DOM-TOM et des travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen (v. n° 17).

Versement de la prime dans son intégralité si la durée de l'absence est ≤ 10 % du temps de travail effectif de la période de référence du versement.

◆ Annexe A 1.3 résultant de l'accord du 3-3-2015 étendu par arrêté du 2-11-2015, JO 11-11-2015, applicable après la publication de son arrêté d'extension

38 Indemnité mensuelle de transport ■

1° Bénéficiaires : tous salariés, à l'exclusion des cadres, qui utilisent pour se rendre sur leur(s) lieu(x) de travail un service public

de transport ou, en l'absence d'un tel service, un véhicule personnel. Indemnité non due lorsqu'un moyen de transport est mis à la disposition ou assuré par l'entreprise.

2° Montant : indemnité mensuelle égale à 5 MG (pour le montant du MG, v. l'étude Dispositions de droit commun) pour les salariés effectuant 151,67 h/mois (à compter du 1-7-2014, pour les salariés effectuant plus de 104 h/mois), calculée prorata temporis pour les salariés effectuant moins de 151,67 h/mois (à compter du 1-7-2014, pour les salariés effectuant 104 h/mois et moins).

Indemnité non cumulable avec toute autre indemnité de même nature ou avec un remboursement de titre de transport collectif.

◆ Avenant du 23-1-2002 étendu par arrêté du 21-6-2002, JO 4-7-2002 modifié en dernier lieu par avenant n° 3 du 5-3-2014 étendu par arrêté du 19-6-2014, JO 28-6-2014, applicable à compter du 1-7-2014 (1^{er} jour du mois suivant celui de la publication au JO de son arrêté d'extension)

39 Prime d'expérience ■ Prime mensuelle versée aux salariés ayant l'expérience professionnelle requise, celle-ci s'appréciant dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition qu'il n'y ait pas, entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à douze mois.

REMARQUE : pour les ouvriers, cette prime (à faire figurer à part sur le bulletin de paie) remplace la prime d'ancienneté prévue par l'ancienne CCN des entreprises de nettoyage du 17-12-81 qui est maintenue si son montant est supérieur à la prime d'expérience jusqu'à ce que la prime d'expérience ait atteint son niveau ou l'ait dépassé.

1° Bénéficiaires : toutes les catégories de salariés [pas de limitation aux seuls ouvriers comme prévu par l'ancienne CCN du 17-12-81 pour la prime d'ancienneté ◆ *Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-41.632*].

2° Taux

Année d'expérience	> 4 ans	> 6 ans	> 8 ans	> 10 ans	> 15 ans (1)	> 20 ans (2)
Taux de la prime	2 %	3 %	4 %	5 %	5,5 %	6 %
(1) Au 1-8-2012 (1 ^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de la CCN). (2) Au 1-1-2013.						

3° Assiette : rémunération minimale hiérarchique correspondant au coefficient, au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel. Réduction proportionnelle en cas d'absence non indemnisée.

◆ Art. 4.7.6

40 Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ■ Voir nos 19, 24 et 25.

41 Salaires des jeunes de moins de 18 ans ■ Les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés au travail à forfait ou au rendement.

◆ Art. 4.3.3

42 Salaires des apprentis ■ Rémunérations calculées sur la base du revenu minimum hiérarchique de l'emploi occupé à l'embauche (ou du SMIC s'il est supérieur).

Tranche d'âge	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
< 18 ans	40 %	50 %	65 %
18 à 20 ans	55 %	65 %	80 %
21 ans et +	70 %	80 %	85 %

◆ Art. 5.2.39 repris et renuméroté art. 5.4.2 par avenant n° 7 du 2-7-2015 étendu par arrêté du 23-2-2016, JO 26-2-2016, applicable à compter de sa signature

43 Salaires minima (base 151,67 h/mois) ■ La rémunération minimale hiérarchique (RMH) mensuelle est calculée pour chaque échelon à partir du taux horaire × 151,67 heures.

Propreté

Les primes liées à des emplois relevant des prestations associées sont prises en compte pour la comparaison avec la RMH. En revanche, ne sont pas prises en compte la prime d'expérience (ou la prime d'ancienneté lorsqu'elle est maintenue au titre des avan-

tages individuels acquis), les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés et les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

1° Filière exploitation – agent de service (taux horaire) Colonne A : salariés exerçant une ou des activités de propreté OU une ou des activités de prestations associées.

Colonne B : salariés exerçant de façon continue pendant au moins 3 mois (hors cas de remplacement) une activité de propreté ET une activité de prestations associées. Positionnement en colonne B à partir du 4^e mois.

Catégorie	1-1-2010 (1)		1-1-2011 (2)		1-2-2012 (3)		1-1-2013 (4)	
	A	B	A	B	A	B	A	B
Agent de service								
AS 1	9,08 €	9,23 €	9,22 €	9,37 €	9,41 €	9,56 €	9,61 €	9,76 €
AS 2	9,12 €	9,28 €	9,26 €	9,42 €	9,45 €	9,61 €	9,65 €	9,81 €
AS 3	9,17 €	9,34 €	9,31 €	9,48 €	9,50 €	9,67 €	9,70 €	9,87 €
Agent de service qualifié								
AQS 1	9,22 €	9,39 €	9,36 €	9,53 €	9,55 €	9,72 €	9,75 €	9,92 €
AQS 2	9,30 €	9,48 €	9,44 €	9,62 €	9,63 €	9,81 €	9,83 €	10,02 €
AQS 3	9,40 €	9,57 €	9,54 €	9,71 €	9,73 €	9,90 €	9,93 €	10,11 €
ATQS 1	9,58 €	9,74 €	9,72 €	9,89 €	9,91 €	10,09 €	10,12 €	10,30 €
ATQS 2	10,11 €	10,29 €	10,26 €	10,44 €	10,47 €	10,65 €	10,69 €	10,87 €
ATQS 3	10,87 €	11,09 €	11,03 €	11,26 €	11,25 €	11,49 €	11,49 €	11,73 €

(1) Avenant n° 8 du 27-7-2009 étendu par arrêté du 19-10-2009, JO 27-10-2009.

(2) Avenant n° 9 du 4-10-2010 étendu par arrêté du 13-12-2010, JO 15-12-2010.

(3) Avenant n° 10 du 28-9-2011 étendu par arrêté du 9-1-2012, JO 12-1-2012.

(4) Avenant n° 11 du 2-8-2012 étendu par arrêté du 12-12-2012, JO 14-12-2012.

Catégorie	1-1-2014 (1)		1-1-2015 (2)		1-3-2016 (3)	
	A	B	A	B	A	B
Agent de service						
AS 1	9,75 €	9,91 €	9,86 €	10,01 €	9,94 €	10,09 €
AS 2	9,79 €	9,96 €	9,90 €	10,06 €	9,97 €	10,14 €
AS 3	9,85 €	10,02 €	9,95 €	10,12 €	10,02 €	10,20 €
Agent de service qualifié						
AQS 1	9,90 €	10,07 €	10,00 €	10,17 €	10,08 €	10,25 €
AQS 2	9,98 €	10,17 €	10,08 €	10,27 €	10,16 €	10,35 €
AQS 3	10,08 €	10,26 €	10,18 €	10,36 €	10,26 €	10,44 €
ATQS 1	10,27 €	10,45 €	10,37 €	10,55 €	10,45 €	10,63 €
ATQS 2	10,85 €	11,03 €	10,96 €	11,14 €	11,04 €	11,22 €
ATQS 3	11,66 €	11,91 €	11,78 €	12,03 €	11,87 €	12,12 €

(1) Avenant n° 12 du 24-7-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 10-10-2013.

(2) Avenant n° 13 du 17-9-2014 étendu par arrêté du 10-12-2014, JO 12-12-2014.

(3) Avenant n° 14 du 7-10-2015 étendu par arrêté du 4-2-2016, JO 12-2-2016.

2° Filière exploitation – chef d'équipe et maîtrise (taux horaire)

Catégorie	1-1-2010 (1)	1-1-2011 (2)	1-2-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)	1-1-2015 (6)	1-3-2016 (7)
Chef d'équipe							
CE 1	10,48 €	10,64 €	10,85 €	11,08 €	11,25 €	11,36 €	11,45 €
CE 2	11,09 €	11,26 €	11,49 €	11,73 €	11,91 €	12,03 €	12,12 €
CE 3	11,21 €	11,38 €	11,61 €	11,85 €	12,03 €	12,15 €	12,24 €
Maîtrise							
MP 1	11,25 €	11,42 €	11,65 €	11,89 €	12,07 €	12,19 €	12,28 €
MP 2	11,90 €	12,08 €	12,32 €	12,58 €	12,77 €	12,90 €	13,00 €
MP 3	13,20 €	13,40 €	13,67 €	13,96 €	14,17 €	14,31 €	14,42 €
MP 4 (8)	14,73 €	14,95 €	15,25 €	15,57 €	15,80 €	15,96 €	16,08 €
MP 5 (8)	15,91 €	16,15 €	16,47 €	16,82 €	17,07 €	17,24 €	17,37 €

(1) Avenant n° 8 du 27-7-2009 étendu par arrêté du 19-10-2009, JO 27-10-2009.

(2) Avenant n° 9 du 4-10-2010 étendu par arrêté du 13-12-2010, JO 15-12-2010.

(3) Avenant n° 10 du 28-9-2011 étendu par arrêté du 9-1-2012, JO 12-1-2012.

(4) Avenant n° 11 du 2-8-2012 étendu par arrêté du 12-12-2012, JO 14-12-2012.

(5) Avenant n° 12 du 24-7-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 10-10-2013.

(6) Avenant n° 13 du 17-9-2014 étendu par arrêté du 10-12-2014, JO 12-12-2014.

(7) Avenant n° 14 du 7-10-2015 tendu par arrêté du 4-2-2016, JO 12-2-2016.

(8) Assimilé cadre.

3° Filière administrative (taux horaire)

Catégorie	1-1-2010 (1)	1-1-2011 (2)	1-2-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)	1-1-2015 (6)	1-3-2016 (7)
Employé							
EA 1	9,16 €	9,30 €	9,49 €	9,69 €	9,84 €	9,94 €	10,01 €
EA 2	9,81 €	9,96 €	10,16 €	10,37 €	10,53 €	10,64 €	10,72 €
EA 3	10,82 €	10,98 €	11,20 €	11,44 €	11,61 €	11,73 €	11,82 €
EA 4	11,82 €	12,00 €	12,24 €	12,50 €	12,69 €	12,82 €	12,92 €
Maîtrise							
MA 1	13,16 €	13,36 €	13,63 €	13,92 €	14,13 €	14,27 €	14,38 €
MA 2	14,94 €	15,16 €	15,46 €	15,78 €	16,02 €	16,18 €	16,30 €
MA 3 (8)	15,75 €	15,99 €	16,31 €	16,65 €	16,90 €	17,07 €	17,20 €

- (1) *Avenant n° 8 du 27-7-2009 étendu par arrêté du 19-10-2009, JO 27-10-2009.*
(2) *Avenant n° 9 du 4-10-2010 étendu par arrêté du 13-12-2010, JO 15-12-2010.*
(3) *Avenant n° 10 du 28-9-2011 étendu par arrêté du 9-1-2012, JO 12-1-2012.*
(4) *Avenant n° 11 du 2-8-2012 étendu par arrêté du 12-12-2012, JO 14-12-2012.*
(5) *Avenant n° 12 du 24-7-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 10-10-2013.*
(6) *Avenant n° 13 du 17-9-2014 étendu par arrêté du 10-12-2014, JO 12-12-2014.*
(7) *Avenant n° 14 du 7-10-2015 tendu par arrêté du 4-2-2016, JO 12-2-2016.*
(8) *Assimilé cadre.*

4° Filière cadre (RMH)

Niveau	1-1-2010 (1)	1-1-2011 (2)	1-2-2012 (3)	1-1-2013 (4)	1-1-2014 (5)	1-1-2015 (6)	1-3-2016 (7)
CA 1	2 382,92 €	2 418,66 €	2 467,03 €	2 518,84 €	2 556,62 €	2 582,19 €	2 601,56 €
CA 2	2 811,00 €	2 853,16 €	2 910,22 €	2 971,33 €	3 015,90 €	3 046,06 €	3 068,91 €
CA 3	3 141,43 €	3 188,55 €	3 252,32 €	3 320,62 €	3 370,43 €	3 404,13 €	3 429,66 €
CA 4	3 631,43 €	3 685,90 €	3 759,62 €	3 838,57 €	3 896,15 €	3 935,11 €	3 964,62 €
CA 5	3 854,06 €	3 911,87 €	3 990,11 €	4 073,90 €	4 135,01 €	4 176,36 €	4 207,68 €
CA 6	4 210,94 €	4 274,10 €	4 359,58 €	4 451,13 €	4 517,90 €	4 563,08 €	4 597,30 €

- (1) *Avenant n° 8 du 27-7-2009 étendu par arrêté du 19-10-2009, JO 27-10-2009.*
(2) *Avenant n° 9 du 4-10-2010 étendu par arrêté du 13-12-2010, JO 15-12-2010.*
(3) *Avenant n° 10 du 28-9-2011 étendu par arrêté du 9-1-2012, JO 12-1-2012.*
(4) *Avenant n° 11 du 2-8-2012 étendu par arrêté du 12-12-2012, JO 14-12-2012.*
(5) *Avenant n° 12 du 24-7-2013 étendu par arrêté du 2-10-2013, JO 10-10-2013.*
(6) *Avenant n° 13 du 17-9-2014 étendu par arrêté du 10-12-2014, JO 12-12-2014.*
(7) *Avenant n° 14 du 7-10-2015 étendu par arrêté du 4-2-2016, JO 12-2-2016.*

◆ *Art. 4.7.1 et 6.1.2* ◆ *Accord du 25-6-2002 étendu par arrêté du 7-10-2002, JO 17-10-2002, applicable à compter du 1-11-2002*

