



**SERVICES**

SENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# GUIDE DU SALARIÉ

## PROPRETÉ



**LA CFDT VOUS INFORME  
sur VOS DROITS**

**La CFDT , 1er syndicat de France**

# Besoin d'aide dans vos démarches administratives ou difficultés personnelles ?

Le fonds social de la branche propreté met en place un nouveau service d'assistantat social, entièrement pris en charge, pour accompagner les salariés\* de la profession dans leurs démarches administratives ou problématiques personnelles : santé, budget, famille, handicap ou encore logement.

\* Salariés non-cadres et adhérents à la complémentaire santé d'AG2R LA MONDIALE.

Contactez notre service, par téléphone au 04 87 87 05 98

En savoir plus sur le fonds social :



AG2R - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - 801 947 052 RCS Paris - 00010977-250605-01 - Crédit photos : Getty Images

Parce qu'un salarié bien informé est un salarié plus fort face à son employeur, la **CFDT** propose à tous les salariés ce guide utile pour connaître l'essentiel de leurs droits.

Contrat de travail.....	p. 6
Temps de travail.....	p. 19
Salaire.....	p. 29
Formation professionnelle .....	p. 34
Droit de grève .....	p. 38
Représentation des salariés .....	p. 42
Protection sociale .....	p. 49
Travailleurs sans papier .....	p. 55
Logement .....	p. 60
La CFDT avec vous.....	p. 61

Directrice de la publication : Véronique Revillod

Rédaction :

Damien Gros, Baptiste Rassion,

Service juridique confédéral (Chapitre Travailleurs sans papier), Odile Stanciu,

Conception : Service communication

Fédération des Services CFDT

11 rue de Cambrai

CS 40091

75945 PARIS CEDEX 19

Tél. : 01 48 10 65 90 • e-mail : services@cfdt.fr • www.services.cfdt.fr

Guide imprimé sur papier certifié PEFC

• Crédits photos : © Freepik.com : freepik.com



Chers collègues de la propreté,

Votre rôle dans le domaine de la propreté est crucial pour nous tous. Vous êtes bien plus que des agents de nettoyage, vous êtes les gardiens de la santé, de la sécurité et du bien-être de nous tous.

Chaque jour, en nettoyant nos lieux de travail, nos écoles, nos hôpitaux et nos espaces publics, vous créez des environnements propres et sains où nous pouvons tous évoluer en toute sécurité. Votre travail contribue à prévenir la propagation des maladies et des infections, assurant ainsi notre santé et notre bien-être.

Votre engagement envers la propreté ne se limite pas à l'intérieur des bâtiments. En recyclant les déchets, en utilisant des produits respectueux de l'environnement et en adoptant des pratiques durables, vous contribuez également à la préservation de notre planète.

Nous sommes reconnaissants pour votre dévouement et votre travail acharné. Vous êtes une partie essentielle de notre communauté et votre contribution ne passe pas inaperçue. Merci pour tout ce que vous faites pour nous garder en sécurité et en bonne santé.

Avec tout notre respect.

**Sandrine Villalon**  
*Secrétaire nationale  
de la fédération des Services  
en charge de la propreté*

**P**our les salariés de la propreté, une particularité réside dans le fait qu'ils peuvent être employés par une entreprise de nettoyage (leur employeur direct) tout en exerçant leurs fonctions dans les locaux d'une autre entreprise (le donneur d'ordre). Cette situation crée une relation triangulaire entre le salarié, l'entreprise de nettoyage et le donneur d'ordre.

L'entreprise de nettoyage est responsable de l'embauche, de la gestion administrative et du paiement du salaire du travailleur. Cependant, c'est le donneur d'ordre qui détermine les tâches à accomplir, les ho-

raires de travail et les conditions spécifiques liées au nettoyage de ses locaux.

Cette dualité "d'employeurs" peut parfois poser des défis aux salariés de la propreté, car ils doivent s'assurer que leurs droits et leurs conditions de travail sont respectés à la fois par leur employeur direct et par le donneur d'ordre. Cela peut également affecter la coordination des horaires, des congés et des autres aspects de leur travail. Par conséquent, il est essentiel que les salariés comprennent clairement leurs droits et responsabilités dans ce contexte particulier, afin de pouvoir faire valoir leurs droits si nécessaire.

### Les droits des salariés dans le domaine de la propreté sont régis par plusieurs niveaux de règlements :

**1. La loi :** Les salariés de la propreté bénéficient des droits fondamentaux accordés par le Code du travail, tels que le salaire minimum, la durée légale du travail, les congés payés, la sécurité au travail, etc. Ces droits sont applicables à tous les salariés, indépendamment de leur secteur d'activité.

**2. La convention collective :** Les salariés de la propreté sont le plus souvent soumis à une convention collective spécifique qui définit les conditions de travail et les droits des salariés du secteur. Cette convention collective est négociée entre les représentants des salariés et des employeurs du secteur, et elle peut accorder des avantages supplémentaires par rapport à la loi. Convention collective nationale : Entreprise de propreté et services associés n°3173, [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000027172335](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000027172335)

**3. Les accords d'entreprise :** Dans certaines entreprises de propreté, des accords d'entreprise peuvent être conclus entre la direction et les représentants des salariés. Ces accords peuvent compléter ou modifier les dispositions de la convention collective pour mieux répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise et de ses salariés.

**4. Le contrat de travail :** Enfin, le contrat de travail individuel lie chaque salarié à son employeur et définit les modalités spécifiques de son emploi, telles que la rémunération, les horaires de travail, les tâches à accomplir, etc. Il peut également contenir des clauses particulières qui précisent les droits et les obligations de chaque partie.

En résumé, les salariés de la propreté ont des droits découlant de la loi, de la convention collective, des accords d'entreprise et de leur contrat de travail.

Il est important pour chaque salarié de connaître ces différents niveaux de réglementation afin de faire valoir ses droits et de s'assurer d'être traité équitablement sur le lieu de travail.



## LE CONTRAT DE TRAVAIL



Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le contrat de travail doit en être écrit obligatoirement pour les CDD et les CDI à temps partiel, il n'y a pas d'obligation d'avoir un contrat écrit pour les CDI temps plein, mais il est recommandé d'avoir un écrit. Il précise la rémunération, la qualification, la durée du travail et, plus généralement, les attributions du salarié. Il entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

Les contrats de travail dans le secteur de la propreté varient en fonction des contrats décrochés par les entreprises et de la forte rotation du personnel. Les conditions de travail difficiles incitent souvent les employés à quitter leur poste dès qu'ils trouvent une meilleure opportunité ailleurs. Ainsi, on peut trouver différents types de contrats, tels que des CDI, des CDD, à temps plein ou à temps partiel. Certaines clauses s'appliquent à tous les contrats, tandis que d'autres sont spécifiques et obligatoires pour certains types de contrats uniquement.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

Le contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. (en cas de remplacement ou d'accroissement temporaire de l'activité).

Le contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi et avec l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire.

Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié avec une durée du travail qui est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, pratiquée dans l'entreprise. Il peut être en CDI, CDD ou en CTT.

Au plus tard à la fin de la période d'essai (sous réserve des dispositions propres aux contrats à durée déterminée), il est conclu un contrat écrit précisant :

- 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 applicable ;
- les modes de consultation du règlement intérieur et du document unique d'évaluation des risques ;
- les 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



### Le conseil CFDT :

*Si votre employeur ne vous fournit pas de contrat de travail écrit dans le délai spécifié à l'article 4.1.3 de la convention collective, vous devriez contacter vos représentants CFDT. En l'absence de contrat de travail écrit, les fiches de paie peuvent servir de preuve, mais l'existence d'une relation de travail peut être prouvée par toute preuve légitime (attestation d'autres salariés, mise à disposition d'équipement, échanges de mails etc...) Vous êtes de droit en CDI sans période d'essai et présumé être à temps plein. Il est crucial de ne jamais accepter d'antidater un contrat ou un avenant ! Signez-le uniquement, éventuellement en y ajoutant la date du jour. Ce guide n'aborde pas les contrats d'intérim, car ils relèvent du droit du travail temporaire. Si vous travaillez en tant qu'intérimaire, nous vous recommandons de contacter vos représentants CFDT.*

### LES CLAUSES IMPORTANTES DU CONTRAT DE TRAVAIL :

#### La période d'essai :

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié avant son embauche définitive ou temporaire. La période d'essai permet également au futur salarié d'apprécier les fonctions qu'il va occuper dans l'entreprise.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu librement et à tout moment par chacune des parties. Un délai de prévenance est à respecter.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Si la possibilité de renouveler la période d'essai n'est pas stipulée dans l'un ou l'autre de ces documents, alors le renouvellement est impossible.

- personnel agents de service et chefs d'équipe : 1 mois ;
- personnel employés : 1 mois ;
- personnel techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- personnel cadres : 3 mois.

Dès lors que cela est prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée équivalente ou inférieure en cas de nécessité technique et après accord exprès des parties spécifié par écrit. Lorsqu'il est mis fin au contrat par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est 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.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.



### Le conseil Cfdt

*Pour réduire l'incertitude sur l'avenir, il est recommandé d'avoir la période d'essai la plus courte possible. La rupture de la période d'essai n'a pas à être motivée, il est donc extrêmement difficile à contester devant un CPH. En effet le seul moyen de faire juger cette rupture comme abusive est de démontrer que la rupture n'est pas en lien avec l'appréciation des compétences du salarié.*

### La clause de mobilité géographique :

Cette disposition permet à l'employeur de changer votre lieu de travail sans votre consentement, de manière libre et unilatérale.

### Conditions de validité :

- la clause est écrite .
- la zone géographique de mutation doit non seulement être précisée mais surtout précise dans la clause
- la décision de muter le salarié a été prise dans l'unique intérêt de l'entreprise (pas pour sanctionner le salarié)
- elle a été prise dans des circonstances non abusives (le salarié a été prévenu dans des délais raisonnables).



### Le conseil Cfdt

*Cette clause présente un risque pour le salarié, car elle pourrait entraîner de fréquents changements de poste, difficilement conciliables avec sa vie personnelle et familiale. De plus, elle impose au salarié de prouver que l'employeur a agi de mauvaise foi lors de sa mise en œuvre. Refuser de se conformer à cette clause peut entraîner un licenciement. Il est conseillé de contacter vos représentants Cfdt pour obtenir des conseils. Attention, il est fréquent que la clause de mobilité soit glissée de manière subtile dans vos contrats. Par exemple, après avoir spécifié l'adresse de votre lieu de travail, vous pourriez trouver : "En raison de la nature mobile du travail, l'employeur se réserve le droit de modifier, avec un préavis de 7 jours, le lieu de travail du salarié (...)." Si une telle mention figure dans votre contrat, il s'agit bel et bien d'une clause de mobilité ! Dans ce cas, assurez-vous que les conditions de mutation soient aussi limitées que possible (par exemple avoir une zone de mobilité aussi restreinte que possible) et que le délai de préavis soit suffisamment long pour vous permettre de vous organiser.*

### Modification modification des éléments essentiels du contrat de travail. Cela peut être, par exemple :

Le contrat de travail est conçu dans la durée, cependant, en raison de l'évolution économique, les salariés sont souvent confrontés à des changements dans leur environnement professionnel. Ces changements peuvent remettre en question leur lieu de travail, leurs conditions de travail, et d'autres aspects de leur emploi. De plus, la situation juridique de l'employeur peut être sujette à des modifications en raison d'opérations telles que des fusions-acquisitions entre entreprises ou la perte de marchés.

Il s'agit de ce que les juges appellent une modification essentielle des conditions de travail, c'est-à-dire la modification d'éléments considérés comme fondamentaux par le salarié au moment de la conclusion du contrat. Ce sont des éléments qui, s'ils n'avaient pas été inclus dans le contrat, auraient conduit le salarié à ne pas le signer.

### Caractéristiques de la modification du contrat de travail :

Cette modification doit obligatoirement reposer sur un motif économique. Ça peut être, par exemple :

- le changement de lieu du travail justifié par le déménagement du client et l'impossibilité de reclasser le salarié ;
- une baisse du temps de travail ou du salaire justifiée par la perte du chantier sur lequel travaillait le salarié.

### On distingue 2 cas :

1. si le salarié accepte la modification, un avenant est signé au contrat qui se poursuit aux nouvelles conditions.
2. si le salarié refuse la modification, il peut être licencié pour motif économique. Dans ce cas le licenciement doit se faire selon une procédure spécifique (le salarié peut savoir avec cette procédure s'il a un risque de licenciement avant de refuser) Le salarié a un mois pour répondre en recommandé ou quinze jours en cas de procédure collective(L1222-6). Sans réponse le salarié est considéré comme ayant accepté le licenciement économique. La proposition de modification du contrat peut avoir lieu pour d'autres raisons que pour motif économique. Mais dans ce cas, le salarié est libre de refuser, sans risquer d'être sanctionné pour son refus.

### Le conseil Cfdt

*les modifications du contrat de travail dans le domaine de la propriété peuvent être influencées par des facteurs spécifiques liés à la nature du secteur, et il est important que les droits des salariés soient protégés lors de ces modifications. Il faut bien se concentrer sur l'ensemble des changements et non se focaliser sur celui qui nous semble important. Avant de signer tout changement, parlez-en à vos représentants Cfdt.*

*Selon les cas, vous pouvez également contester votre licenciement devant le conseil de prud'hommes. Si le juge considère que la modification ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement est qualifié d'abusif et l'employeur doit verser une indemnité de licenciement abusif.*

*Pour rappel, la situation du salarié protégé est différente. Aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé et il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement en cas de refus du salarié de cette modification en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail.*

### Quels aspects du contrat de travail l'employeur peut-il changer sans l'accord du salarié, et lesquels nécessitent l'accord son accord ?

Certains éléments du contrat sont considérés par les juges comme ne pouvant être modifiés qu'avec le consentement du salarié :

- La rémunération fixée par le contrat (et non pas par accord collectif) ne peut pas être diminuée. Même si la modification est minime, même si elle est plus avantageuse pour le salarié, même si elle porte sur les accessoires du salaire, l'accord du salarié est requis.
- La qualification (correspondant à un travail spécifique à un niveau hiérarchique).
- La durée du travail (hors les heures supplémentaires occasionnelles ou complémentaires et les compléments d'heures).

Deux autres aspects cruciaux de la relation de travail, à savoir le lieu de travail et les horaires de travail, peuvent

être perçus de différentes manières : parfois considérés comme faisant partie intégrante du contrat, parfois comme des conditions de travail distinctes. Cela dépend en grande partie des spécifications énoncées par le salarié lors de la conclusion du contrat : une même modification peut être considérée comme essentielle dans un cas et accessoire dans un autre. Par exemple, travailler le samedi peut ne pas déranger un salarié tout en étant très contraignant pour un autre. Seul le juge peut réellement arbitrer cette question.

La loi dite « de sécurisation de l'emploi », adoptée en juin 2013, a profondément bouleversé cette jurisprudence en autorisant, par des accords d'entreprise dits « accords de compétitivité », la modification du lieu de travail du salarié et même la baisse de son salaire, sans l'accord du ou des salarié(s) concerné(s).



### Le conseil CFDT

*De plus, si vous vous trouvez dans l'une de ces situations, confronté à des décisions de l'employeur qui vous causent préjudice ou à des questions complexes qui ne peuvent être abordées en détail ici, et si vous avez des doutes concernant le droit de l'employeur à modifier vos conditions de travail ou votre contrat de travail, il est recommandé de ne signer aucun avenant avant d'avoir consulté un représentant CFDT.*

## LE TRANSFERT DES CONTRATS DE TRAVAIL D'UN EMPLOYEUR À UN AUTRE. (Article 7)

Dans le cadre des appels d'offres périodiques pour un marché de nettoyage, une entreprise prestataire de nettoyage peut être remplacée par une autre. Dans cette situation, le nouveau prestataire est tenu de conserver l'intégralité du personnel de l'ancienne entreprise, conformément à l'article 7.2 de la Convention Collective.

Pour que votre contrat de travail soit transféré au nouveau prestataire, vous devez remplir les conditions suivantes :

1. Appartenir soit :
  - aux 4 premiers échelons de la filière exploitation (ouvrier(e)s) plus passer au moins 30% de son temps de travail total pour le compte de l'entreprise sortante.
  - aux 2 premiers échelons d'agent de maîtrise plus passer 100% du temps de travail sur le marché concerné
2. Ne pas avoir été absent pendant 4 mois ou plus à la date du changement d'entreprise (à l'exception des congés maternité).
3. Avoir un contrat à durée indéterminée (CDI) depuis au moins 6 mois dans l'ancienne entreprise, ou être en contrat à durée déterminée (CDD) de remplacement d'un salarié absent et remplir les critères 1 et 2.

Un avenant au contrat, mentionnant le nouvel employeur et reprenant l'ensemble des clauses de l'ancien contrat, doit être remis à chaque salarié au plus tard le premier jour de la reprise du marché.

### CCN - Article 7.4 (sur le refus du transfert)

*Le contrat de travail du personnel remplissant les conditions requises pour bénéficier du maintien de son emploi se poursuivra, sous la forme prévue à l'article 7.2-II, au sein de l'entreprise entrante. A l'exception d'une modification substantielle de celui-ci par l'entreprise entrante, le salarié qui refuse son transfert dans les conditions stipulées par le présent accord sera considéré comme ayant rompu de son fait son contrat de travail. Cette rupture ne sera pas imputable à l'employeur et n'entraînera donc pour lui aucune obligation de verser des indemnités de préavis et de licenciement.*

Cet article de la CCN est illégal ! Par une décision du 26 juin 2013, la Cour de Cassation a jugé que tout salarié, protégé ou non, a la possibilité de refuser ce transfert conventionnel de son contrat de travail chez le nouvel employeur. (Cassation sociale 3 mars 2010 N° de pourvoi : 08-41600 08-44120 pour le salarié protégé, Cassation Sociale 26 juin 2013,

n° de pourvoi 12-18201 pour le salarié non protégé). Attention, si le transfert est lié à une modification de la situation juridique de l'employeur (fusion/acquisition notamment), alors le transfert s'opère sous le régime légal (L1224-1) et le salarié ne peut refuser sauf modifications substantielles de son contrat. Mais, refuser le transfert du contrat de travail de l'entreprise « sortante » à l'entreprise « entrante » est une décision risquée à n'envisager qu'après avoir pris conseil auprès de vos représentants CFDT. Il faudra aussi apprécier la qualité du reclassement possible (en espérant qu'un tel reclassement existe !) chez l'employeur.



### Le conseil CFDT

*Les salariés maintenus dans leur emploi doivent conserver l'intégralité de leur rémunération, comprenant le salaire et les primes périodiques individuelles. Cependant, il est malheureusement fréquent qu'à l'occasion d'un changement de prestataire, certaines parties de la rémunération antérieure, notamment les primes, soient omises. Il est donc crucial d'être très vigilant et de réclamer ce qui est dû sans délai, car le délai de prescription pour le paiement des salaires est de 3 ans. De plus, lors de tels changements, il peut arriver que le nouvel employeur tente de réduire le nombre d'heures travaillées ou de se séparer de certains salariés qui devraient être conservés. Dans ce cas, la mobilisation des salariés avec le soutien syndical de la section CFDT est indispensable. Si cette mobilisation n'aboutit pas, le litige peut être porté devant le tribunal des prud'hommes.*

## L'ancienneté conventionnelle

Divers événements au cours de votre vie professionnelle peuvent vous conduire à signer un nouveau contrat de travail ou un avenant à celui-ci : une nouvelle embauche après une période de chômage ou d'inactivité, un changement d'employeur en cas de transfert du contrat, etc.

Cependant, malgré vos années d'expérience dans le secteur de la propreté, la date d'ancienneté figurant sur votre contrat de travail actuel peut sembler ridiculement faible. Pourquoi cela ? La raison est simple : alors que vous avez un intérêt personnel à avoir une expérience professionnelle élevée, l'intérêt de votre employeur est que cette expérience soit minimisée. Étant donné que c'est l'employeur qui rédige le contrat de travail, il peut être enclin à mentionner une expérience ou une ancienneté moins élevée que la réalité.

### CCN - Article 4.2. : Ancienneté

*Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux avantages prévus par la présente convention, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Il sera également tenu compte de la durée des contrats antérieurs et cela quels qu'aient été la cause et l'auteur de la rupture, pourvu qu'ils aient été conclus avec le même employeur. Pour l'application des articles 4.7.6, 4.9, 4.11.2, 4.11.3 et 5.1, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail en cours.*



### Le conseil CFDT

*En plus de vérifier l'exactitude de la date d'embauche, si on vous demande de signer un avenant, assurez-vous de rechercher les mentions "expérience" et "Ancienneté" et vérifiez attentivement que l'ancienneté indiquée a bien été calculée conformément aux dispositions de l'article 4.2 de votre Convention Collective Nationale*



*(CCN). Assurez-vous également que les dates d'ancienneté et d'expérience figurant sur votre fiche de paie sont correctes. Refusez de signer tout document (contrat ou avenant) comportant une clause formulée comme suit : "Le (la) salarié(e) déclare ne pas avoir travaillé dans une entreprise de propreté depuis au moins 12 mois et, en conséquence, ne pas avoir d'expérience professionnelle." si cette déclaration est inexacte pour vous : vous seriez considéré(e) comme nouveau ou nouvelle dans la profession, même si ce n'est pas le cas. Les conséquences pourraient être considérables ! En effet, votre expérience professionnelle déterminera :*

- *L'existence et le montant de votre prime d'expérience (article 4.7.6 de la CCN), à ne pas confondre avec votre ancienneté, qui, elle, conditionnera :*
- *La durée d'indemnisation de vos absences pour maladie ou accident (article 4.9.1.a) de la CCN) ;*
- *La durée après laquelle vous risquez d'être licencié(e) en raison de votre absence pour maladie ou accident (article 4.9.1.b) de la CCN) ;*
- *La durée du préavis avant la rupture de votre contrat de travail (article 4.11.2. de la CCN) ;*
- *Le montant de votre indemnité en cas de licenciement (article 4.11.3. de la CCN) ;*
- *Vos perspectives d'évolution de carrière (article 5.1. de la CCN).*

*La date à considérer pour déterminer votre ancienneté est la date de votre première embauche sous le contrat actuel, même en cas de changement d'employeur conformément à l'article 7 (anciennement l'annexe 7).*

## LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Le contrat à durée indéterminée (CDI) :

Il peut être rompu à tout moment, à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord par une rupture conventionnelle. Des documents doivent être remis au salarié à la fin du contrat de travail (certificat de travail, attestation France Travail (anciennement Pôle emploi), solde de tout compte récapitulatif des dispositifs d'épargne salariale).

### Le licenciement :

Le licenciement est la mesure par laquelle, agissant d'une manière unilatérale, un employeur met fin au contrat de travail qui le lie à un salarié.

Le licenciement pour motif personnel est possible :

- pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié),
- ou non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, donc sans faute).

La qualification de la faute comporte des implications juridiques significatives (par exemple, la faute grave prive le salarié de préavis et d'indemnités). Différents degrés de gravité de la faute sont distingués :

- La faute légère ne constitue pas en elle-même une cause réelle et sérieuse de licenciement (sauf en cas de récidive), mais peut entraîner des sanctions disciplinaires moins sévères. Par exemple : retards occasionnels, oubli de pointer, erreurs mineures, mauvaise humeur passagère. Attention, la répétition de fautes légères peut constituer un motif de licenciement (pour cause réelle et sérieuse, voire même pour faute grave - Cass. soc. 5 février 2014, n° 12-29.279) ;
- La faute sérieuse est un degré plus élevé de gravité. Elle peut justifier un licenciement et résulte souvent d'un comportement du salarié. Par exemple : retards répétés perturbant le travail, insultes envers un supérieur hiérarchique, conflits avec d'autres salariés nuisant au fonctionnement du service.
- La faute grave constitue une violation majeure des obligations découlant du contrat de travail et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Elle justifie le départ immédiat du salarié, sans préavis ni indemnité de licenciement. Par exemple : insubordination flagrante, état d'ébriété manifeste, refus délibéré de pointer, mensonge pour justifier une absence, non-respect des consignes de sécurité.
- La faute lourde est intentionnelle et révèle une intention de nuire à l'employeur. Elle est d'une gravité exceptionnelle et justifie le départ immédiat du salarié, sans préavis ni indemnité de licenciement, et la suppression de ses indemnités

de congés payés. Le salarié peut également être tenu de verser des dommages-intérêts à l'employeur s'il lui a causé un préjudice. Par exemple : divulgation de secrets de fabrication, destruction de matériel, détournement de clientèle, vol de documents ou de matériel.

Le licenciement pour motif personnel non-disciplinaire peut être justifié par des événements non liés à une faute mais liés à la personne du salarié :

- L'insuffisance professionnelle, par exemple : manque de productivité, manque d'autorité pour un cadre, incapacité à prendre des décisions dans un poste à responsabilité. Ce motif ne peut être invoqué que lorsque l'employeur a veillé à son obligation d'adaptation du poste de travail et de formation du salarié.
- L'inaptitude physique résultant d'une maladie prolongée ou d'un accident. Celle-ci ne peut être constatée que par le médecin du travail, l'employeur ne peut pas décider tout seul que le salarié est inapte. De plus, le licenciement pour inaptitude ne peut être prononcé qu'en l'absence de possibilité de reclassement à un autre poste approprié, au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.
- La perte de confiance, par exemple : mariage du salarié avec un concurrent direct de son employeur.
- Pour les cadres : mésentente ou désaccord d'opinion (par exemple, concernant la stratégie de l'entreprise) avec leur employeur.

Que ce soit pour une faute ou sans faute, un licenciement pour motif personnel n'est autorisé que s'il repose sur une cause réelle et sérieuse.

- La cause est réelle lorsque les faits invoqués comme justification de la rupture existent effectivement et peuvent être vérifiés (c'est-à-dire que le motif n'est ni fictif ni inexact).
  - La cause est sérieuse lorsqu'elle présente une certaine gravité qui rend impossible, sans préjudice pour l'entreprise, la poursuite du travail par le salarié, justifiant ainsi son licenciement.
- Il est important de noter que le fait de participer à une grève ou de revendiquer un droit ne peut en aucun cas être une raison valable de licenciement ! Un licenciement pour motif personnel peut être contesté devant le Conseil des prud'hommes.

### La procédure de licenciement

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 contenir les informations suivantes :

- Objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur, visant à envisager le licenciement du salarié.
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien.
- La possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié.
- Les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail pour que le salarié puisse obtenir la liste des conseillers.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou de sa remise en main propre. Pour les procédures disciplinaires, l'entretien doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la connaissance des faits reprochés au salarié.

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

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable, mais il est fortement conseillé de le faire en étant accompagné par un élu CFDT appartenant au personnel, un conseiller du salarié (seulement en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise) ou, à défaut, un collègue de travail. Si le salarié ne peut pas assister à l'entretien à la date et à l'heure fixées, il doit informer l'employeur par écrit de son impossibilité et de son motif. Le licenciement peut ne pas avoir lieu après l'entretien, notamment en raison des explications fournies par le salarié ou suite à une mobilisation syndicale et de ses collègues.

Si le licenciement a lieu, il doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien. La lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou son représentant et préciser les motifs du licenciement de manière vérifiable. L'absence de motifs ou leur manque de précision rendent le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le contrat n'est pas rompu dès la notification du licenciement, le salarié reste tenu d'exécuter un préavis, sauf dispense de l'employeur ou en cas de licenciement pour inaptitude, faute grave ou faute lourde.

Des procédures spécifiques s'appliquent en cas de licenciement envisagé d'un salarié protégé, tel qu'un élu du personnel ou un délégué syndical, et l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être demandée (article L412-18 du Code du Travail).

### La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure spécifique par laquelle l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les modalités de rupture du contrat de travail. Contrairement à une démission, le salarié peut bénéficier des allocations chômage suite à une rupture conventionnelle.

#### La procédure se déroule comme suit :

- Un ou plusieurs entretiens : L'employeur et le salarié discutent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens, au cours desquels le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste établie par les organisations syndicales représentatives dans le département.
- Un délai de rétractation : Pour éviter les décisions impulsives, la loi impose un délai minimum de 15 jours calendaires pour exercer le droit de rétractation entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation. Chaque partie peut revenir sur sa décision pendant ce délai sans avoir à la motiver.
- L'homologation de la convention : Après le délai de rétractation, la partie la plus diligente envoie une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente, accompagnée d'un exemplaire de la convention de rupture. L'autorité administrative dispose de 15 jours ouvrables pour examiner la demande et s'assurer du respect des conditions prévues par le Code du travail. En cas de non-réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

En ce qui concerne les indemnités dues au salarié, celui-ci a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. De plus, s'il n'a pas pu prendre tous ses congés payés, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés ainsi qu'à tous les éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

La validité de la rupture conventionnelle peut être remise en question devant le tribunal des prud'hommes dans un délai d'un an à compter de son homologation par la DIRRECTE. Elle peut être annulée si elle a été conclue sous la contrainte de l'employeur.

### La démission

Tout salarié en CDI a le droit de démissionner sans avoir à fournir de justification. Ce droit peut être exercé à tout moment, même si le contrat de travail est suspendu.

Pour qu'une démission soit valide, le salarié doit exprimer de manière claire et sans équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Depuis une nouvelle loi de 2023, le salarié qui abandonne son poste peut être présumé démissionnaire, s'il ne reprend pas le travail après mise en demeure par l'employeur. Normalement, une démission est irrévocable, et le salarié ne peut pas revenir sur sa décision. Cependant, si le salarié peut prouver que sa démission a été donnée sous le coup d'une émotion, sous l'emprise de troubles psychologiques, obtenue sous la pression de l'employeur (par exemple, en signant un document de démission sans compréhension), il peut demander à l'employeur de ne pas la prendre en compte. Il est recommandé de se faire accompagner par un représentant CFDT dans cette démarche. En cas de refus de l'employeur, la question peut être portée devant le Conseil de prud'hommes.

Si le salarié a réellement l'intention de démissionner, il doit respecter un délai de préavis.



#### Le conseil CFDT

*Si vous envisagez de quitter votre emploi en raison du comportement souvent répréhensible de votre employeur, typique dans le secteur de la propreté où les pratiques courantes telles que le non-paiement des heures supplémentaires ou complémentaires, le refus de vous accorder tous vos congés légaux, etc., il est préférable d'opter pour la prise d'acte ou la résiliation judiciaire de votre contrat de travail.*

Pour demander la résiliation du contrat de travail par le juge en raison des manquements de votre employeur à ses obligations contractuelles. Si le juge estime que ces manquements sont suffisamment graves, il prononcera la résiliation judiciaire du contrat et vous aurez droit aux indemnités de licenciement, y compris à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou pour rupture abusive. Dans le cas contraire, le contrat de travail se poursuivra. C'est un avantage majeur par rapport à la prise d'acte.

L'intérêt de ce mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié par rapport à la démission réside dans le fait qu'ils vous permettent de percevoir les indemnités de licenciement, les allocations chômage et les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à condition que vos griefs soient importants, fondés et contemporains. L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être introduite par le salarié tant que le contrat n'a pas été rompu et quelle que soit la date des faits invoqués au soutien de sa demande. Cass.soc. 27 septembre 2023, n° 21-25.973. Si la résiliation judiciaire se fonde sur une discrimination, du harcèlement ou une atteinte aux libertés fondamentales du salarié, celui-ci pourra demander des indemnités pour licenciement nul sans le barème macron avec 6 mois de salaire minimum. Il est crucial de contacter votre représentant CFDT pour obtenir des conseils avisés.



#### Le conseil CFDT

*Avant de prendre une décision, il est crucial de contacter votre représentant CFDT pour obtenir des conseils avisés.*

### Le départ en retraite

#### Départ en retraite à la demande du salarié :

Lorsqu'un salarié décide de quitter l'entreprise pour prendre sa retraite, il peut le faire dès qu'il atteint l'âge légal de départ, qui est généralement de 64 ans pour les salariés nés à partir de 1968, ou avant cet âge pour ceux qui bénéficient d'une "carrière longue". Pour ce faire, il doit adresser une demande écrite à son employeur en respectant le délai de préavis réciproque, lequel varie en fonction de la qualification et de l'ancienneté du salarié, comme précisé à l'article 4.11.2 de la Convention Collective.

Le salarié qui choisit volontairement de prendre sa retraite a droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant dépend de son ancienneté :

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1 mois après 15 ans
- 1 mois et ½ après 20 ans
- 2 mois et ½ après 30 ans

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

Si l'employeur envisage de mettre un salarié à la retraite, il doit l'interroger par écrit trois mois avant la date de son anniversaire pour savoir s'il souhaite effectivement partir à la retraite, à condition qu'il ait atteint l'âge légal

de départ et puisse bénéficier d'une retraite à taux plein selon les critères de la Sécurité Sociale. Si le salarié répond positivement, l'employeur peut procéder à sa mise en retraite dans l'année suivante. En revanche, si le salarié répond négativement, l'employeur ne peut pas le contraindre à partir et doit réitérer la même démarche l'année suivante.

À partir de 70 ans, l'employeur a le droit de mettre un salarié à la retraite sans lui demander son avis. Dans cette situation, le salarié a droit à une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 4.11.3 de la Convention Collective.

### La fin du contrat à durée déterminée CDD

La rupture anticipée du contrat ne peut intervenir que dans les cas suivants :

- Accord entre les parties (employeur et salarié)..
- Faute grave ou faute lourde du salarié.
- Force majeure : un événement extérieur aux parties, imprévisible et irrésistible, rendant impossible la poursuite du contrat, tel qu'un incendie détruisant les locaux de travail.
- Inaptitude médicale du salarié, constatée par le médecin du travail.
- Si le salarié trouve un emploi en CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, il doit respecter un préavis calculé en fonction de la durée du contrat initial : un jour de préavis par semaine de contrat sur la totalité de la durée du CDD s'il comporte une date de fin précise, ou sur la durée déjà effectuée du CDD en cas de remplacement d'un salarié absent. Ce préavis, calculé en jours ouvrés, ne peut excéder deux semaines.

### En dehors de ces cas :

- Si l'employeur met fin au contrat avant son terme, le salarié a droit à une indemnité de rupture correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin du contrat, ainsi qu'à l'indemnité de précarité.
  - Si le salarié met fin au contrat (sauf en cas de nouvel emploi en CDI), l'employeur a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Le montant de cette indemnité peut être prévu au contrat, négocié entre les parties ou fixé par le Conseil de prud'hommes en cas de litige.
- Au terme du contrat (y compris les éventuels renouvellements) :
- Le terme du CDD initialement fixé peut être reporté en cas de remplacement temporaire d'un salarié absent ou dont le contrat était suspendu, jusqu'au sur lendemain de son retour.
  - Si le salarié continue à occuper son emploi après l'échéance du CDD sans nouvel accord de renouvellement, le contrat se transforme en CDI, conformément à la réponse ministérielle n° 9599 du 5 mars 2013. L'ancienneté acquise pendant le CDD est conservée, et la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuelle prévue dans le CDI.

L'employeur ne peut pas conclure un nouveau CDD pour le même emploi sans respecter un délai de carence. Ce délai est de la moitié de la durée du CDD pour un contrat de moins de 14 jours, et d'un tiers de la durée initiale du CDD pour un contrat de plus de 14 jours. Cette règle ne s'applique pas en cas de prolongation de l'absence du salarié remplacé.

À la fin du contrat, une indemnité de précarité est versée si le salarié n'est pas embauché de manière permanente. Cette indemnité est équivalente à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la durée du contrat. Cependant, dans certains cas spécifiques, l'indemnité de précarité n'est pas applicable, sauf disposition plus avantageuse :

- Pour les contrats saisonniers.
- Si le CDD est interrompu avant son terme par le salarié qui justifie d'une embauche en CDI.
- Pour les CDD conclus avec un jeune pendant les vacances scolaires (connus sous le nom de "job d'été").
- Si le CDD se transforme en CDI, à moins que le CDD initial ne soit irrégulier.
- Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, pour les contrats conclus dans le cadre de mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle, tels que les contrats de professionnalisation ou les contrats d'avenir.

- Pour les salariés en CDD qui refusent un CDI pour occuper le même poste ou un poste similaire avec une rémunération au moins équivalente.



### Le conseil CFDT

*Si vous enchaînez plusieurs CDD pour remplacer divers employés sur différents postes, prenez contacte avec un représentant CFDT pour étudier l'opportunité de demande de requalification en CDI.*

### Les droits et les procédures concernant la rupture de contrat, quelle qu'en soit la raison.

#### Avant la rupture :

Le délai de préavis est requis en cas de résiliation du contrat de travail, sauf en cas de faute grave ou lourde. La durée du préavis diffère selon la qualification et l'ancienneté du salarié, et elle est stipulée dans la convention collective nationale de la propreté.

#### CCN - Extrait Article 4.11.2. : Préavis réciproque

La durée du préavis peut varier en fonction de qui prend l'initiative de la rupture :

a) agents de propreté :

- 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.

b) 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.

c) 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.

d) cadres :

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

### L'autorisation d'absence pour chercher un nouvel emploi

Durant la période de préavis, le salarié bénéficie, s'il le souhaite de 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Si le salarié travaille moins de 35 heures par semaine, cette autorisation d'absence est ajustée en conséquence.

#### Après la rupture :

Le salarié dont le contrat a pris fin reçoit, avec son dernier salaire, les éléments suivants :

- L'indemnité de licenciement : Sauf en cas de faute grave ou lourde, tout salarié licencié bénéficie d'une indemnité légale de licenciement. (le régime légal prévoit ¼ de mois de salaire pour les 10 premières, puis ½ pour le reste).
- Les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés.

En plus de ces paiements, l'employeur doit fournir au salarié, quelle que soit la nature du contrat (CDD, CDI...) et la raison de la rupture (démission, licenciement, fin de CDD...), les documents de fin de contrat, comprenant :

- Un certificat de travail mentionnant uniquement les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise, ainsi que les différentes fonctions occupées et les périodes correspondantes.
- Une attestation Pôle Emploi nécessaire pour bénéficier des allocations chômage et déterminer leur montant.
- Un reçu pour solde de tout compte récapitulant les sommes versées par l'employeur au salarié à la fin du contrat.

### Le conseil Cfdt

Assurez-vous de vérifier attentivement ces trois documents car ils seront indispensables pour faire valoir certains de vos droits.

Particulièrement, si votre contrat de travail a été transféré à un nouveau employeur suite à la perte d'un marché par votre premier employeur, veillez à :

- Vérifier si la date d'entrée indiquée sur le certificat de travail correspond bien à votre embauche avec le nouvel employeur ayant remporté le marché.
- S'assurer que les périodes travaillées avec votre premier employeur sont correctement mentionnées sur votre attestation France Travail.

En cas d'erreurs, demandez-leur rectification par courrier à votre employeur en lui fixant un délai de réponse. Par exemple, vous pouvez formuler votre demande ainsi : "Je vous remercie de me retourner ces documents dûment corrigés sous huitaine et par courrier recommandé."



Quelle que soit votre situation, examinez attentivement le reçu pour solde de tout compte, car les sommes qui y sont indiquées sont considérées comme exactes et comme ayant été effectivement versées par votre employeur.

**La signature du solde de tout compte n'est pas obligatoire et nous vous conseillons de ne pas le signer.**

- Si vous avez signé le reçu pour solde de tout compte, vous disposez de six mois pour contester le montant ou le versement des sommes inscrites.
  - Si vous n'avez pas signé le reçu pour solde de tout compte, vous avez trois ans à partir de sa remise pour le contester.
  - Si vous n'êtes pas certain que les sommes payées correspondent aux montants réellement dus, nous vous recommandons d'ajouter la mention "sous réserve de tous mes droits passés, présents et futurs" après "reçu pour solde de tout compte". Cette mention empêche l'employeur d'être libéré de toute dette à votre encontre au-delà de six mois.
- Pour plus d'informations à ce sujet, consultez la décision de justice : Cour de Cassation chambre sociale du 26/02/1985, numéro de pourvoi 82-42807.

## TEMPS DE TRAVAIL



Le secteur de la propreté est régi par des conventions collectives spécifiques qui encadrent le temps de travail. Voici un aperçu général des règles couramment appliquées dans ce secteur en France :

### Durée du Travail

1. **Durée légale du travail** : La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Toutefois, il est fréquent que les salariés du secteur de la propreté travaillent à temps partiel.
2. **Temps partiel** : Une grande partie des emplois dans le secteur de la propreté sont à temps partiel. La durée du travail est souvent inférieure à 35 heures par semaine, et peut même être très fragmentée, avec des horaires tôt le matin, tard le soir, ou en journée.

### LE TRAVAIL À TEMPS COMPLET

Le travail à temps complet dans le secteur de la propreté est soumis aux mêmes règles générales que les autres secteurs, mais il y a des spécificités liées aux conditions de travail et aux exigences de ce domaine. Voici un aperçu détaillé des aspects importants concernant le travail à temps complet dans la propreté :

#### Durée légale du travail

**35 heures par semaine** : La durée légale du travail à temps complet en France est de 35 heures par semaine.

**Heures supplémentaires** : Toute heure effectuée au-delà des 35 heures hebdomadaires est considérée comme une heure supplémentaire, avec des majorations spécifiques.

#### **Majorations :**

Les 8 premières heures supplémentaires (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure) sont majorées de 25%.

- Les heures supplémentaires au-delà de la 43<sup>e</sup> heure sont majorées de 50%.

### Code du travail

Article L3121-22 Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

## TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel dans le secteur de la propreté est très courant et présente des spécificités qui le distinguent du travail à temps plein. La durée minimale de travail est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (69 h 28 mensuelles), sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure en application des articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-4 du code du travail. Les salariés à temps partiel peuvent uniquement voir leur durée de travail augmenter, sans possibilité de réduction. Cette augmentation, qu'elle soit sous forme d'heures complémentaires ou de compléments d'heures, doit être occasionnelle et répondre à des besoins exceptionnels ou des remplacements ponctuels. Si ces heures complémentaires deviennent régulières, le salarié a le droit de demander une modification définitive de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Voici un aperçu détaillé des aspects importants du travail à temps partiel dans ce secteur :

### Durée du travail

#### Durée hebdomadaire :

- La durée du travail à temps partiel est inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine. Le nombre d'heures peut varier en fonction des besoins de l'employeur et des contrats établis avec les salariés.
- Les contrats à temps partiel peuvent aller de quelques heures par semaine jusqu'à près de 35 heures. Si le salarié en temps partiel est amené à travailler 35h sur une même semaine, son contrat peut être requalifié en temps plein.

#### Horaires fragmentés :

- Les emplois à temps partiel dans le secteur de la propreté sont souvent caractérisés par des horaires fragmentés. Les salariés peuvent travailler tôt le matin, en fin de journée ou même de nuit.
- Les pauses entre les périodes de travail peuvent être longues, notamment si le salarié doit intervenir sur plusieurs sites.

#### Modification des horaires :

- Les horaires de travail à temps partiel peuvent être modifiés sous réserve de respecter un délai de prévenance de sept jours, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

#### Heures complémentaires :

- Les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue dans le contrat mais en deçà de la durée légale du travail (35 heures) sont appelées heures complémentaires.
- Les heures complémentaires sont majorées de 10% pour chaque heure complémentaire dans la limite de 10% du temps de travail contractuel et de 25% au-delà de cette limite, jusqu'à un tiers du temps de travail prévu au contrat.
- Le nombre d'heures complémentaires ne peut pas

**CCN - Article 6.2.6.** Heures complémentaires En application des articles L. 3123-17, alinéa 3, et L. 3123-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 11 % et chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10 et jusqu'au 1/3 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne peut en aucun cas constituer un motif de sanction ou de licenciement.

**CCN - suite Extrait de l'article 6.2.6. :** Heures complémentaires. En cas de recours continu pendant 2 mois à plus de 10 % d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail inscrite au contrat, la durée de travail 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 intéressé. Ces dispositions sont applicables sous réserve d'application plus favorable des dispositions définies à l'article L. 3123-15 du code du travail.

**Code du Travail - Article L3123-15** Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

dépasser le tiers de la durée prévue par le contrat de travail. (une augmentation du tiers d'un salarié qui travaille plus de 27h par semaine ne peut pas se voir demander 1/3 d'heures complémentaires, puisque cela reviendrait à dépasser la durée légale de travail (= requalification en temps plein).

**L'employeur peut augmenter le temps de travail du salarié jusqu'à 8 fois par an, sauf en cas de remplacement d'un salarié absent spécifiquement désigné. En d'autres termes, il peut établir jusqu'à 8 avenants pour un surcroît d'activité, et un nombre illimité d'avenants pour remplacer un salarié absent.**

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser le complément d'heures sans craindre de sanctions de la part de son employeur. S'il accepte, un avenant au contrat (document écrit et signé par les deux parties) est obligatoire si le complément d'heures dépasse 10% de la durée de travail initialement prévue dans le contrat.

Il n'y a pas de durée maximale pour ces avenants, qui peuvent couvrir une période allant d'un jour à plusieurs mois. De même, il n'y a pas de limite fixée pour le complément d'heures, lequel peut varier de 1 heure à jusqu'à 24 heures 59 minutes pour les salariés embauchés avant le 1er juillet 2014 pour une durée hebdomadaire de 10 heures.

### Le conseil CFDT



*Certaines entreprises de nettoyage, en cas d'heures complémentaires, versent une « prime de remplacement » forfaitaire pour remplacer un salarié absent sans détailler les heures effectuées. Cette pratique est illégale. Il est nécessaire de demander à l'employeur de remplacer cette prime par des heures complémentaires, avec les majorations correspondantes. N'hésitez pas à solliciter l'aide d'un représentant du personnel CFDT pour vous soutenir, et si besoin, contester cette pratique devant le Conseil des Prud'hommes. De plus, la « prime de remplacement » peut avoir des conséquences négatives sur les indemnités journalières de maladie et les droits à la retraite.*

### Amplitude horaire et nombre de vacances journalières

L'amplitude journalière correspond au nombre d'heures écoulées entre la première heure de prise de poste et l'heure de fin de travail à la fin de la journée. Par exemple, un salarié à temps partiel travaillant 16 heures par semaine, qui commence son premier chantier à 6 heures du matin, ne doit pas travailler au-delà de 19 heures (6 heures + 13 heures) sur son deuxième chantier de la journée.

La notion de vacation est définie à l'article 6.2.4 de la Convention Collective Nationale. Par exemple, un salarié effectuant entre 16 et 24 heures de travail par semaine doit avoir au maximum 2 vacations par jour, c'est-à-dire au maximum 2 chantiers situés à 2 endroits différents, s'il reprend le travail à 6h le lendemain, afin de respecter le temps de repos quotidien de 11h.

### CCN - Extrait Article 6.2.4.

La vacation est définie 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 hebdomadaire (d)	Nombre de vacances (au maximum)	Amplitude journalière (heures)
(d) < 16 heures	2	12
(d) entre 16 heures et 24 heures	2	13
(d) > 24 heures	3	13

**Revendication CFDT : la CFDT revendique 24 heures minimum de travail par semaine pour les temps partiels.**

#### TRAVAIL DE NUIT ET LE WEEK-END :

##### Travail de nuit

Le travail de nuit est courant dans ce secteur, défini entre 21h et 6h. Les salariés travaillant de nuit doivent avoir le statut de travailleur de nuit pour bénéficier de compensations, telles qu'une majoration salariale ou des temps de repos.

**CCN – Extrait de l'article 6.3.5.** Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures (art 6.3.4 : entre 21 heures et 5 heures pour ceux qui n'ont pas le statut) sont majorées dans les conditions suivantes : travaux réguliers : 20 % ; travaux occasionnels : 100 %.

**CCN – Article 6.3.2.** Repos compensateur attribué au travailleur de nuit 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.

**CCN – Extrait de l'article 6.3.6.** Autres dispositions Une prime de panier égale à 2 fois le minimum garanti (7,04 € par nuit à ce jour) est accordée aux personnels effectuant au moins 6 h 30 au cours de la vacation ; ce personnel bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le temps de travail.

##### Travail le week-end

Le travail le samedi et le dimanche est également fréquent. Les conditions de travail durant ces jours peuvent être spécifiquement encadrées par la convention collective ou des accords d'entreprise, incluant des majorations salariales ou des jours de repos compensateurs. La CCN prévoit une majoration de 20% pour les heures effectuées normalement le dimanche conformément au planning ou au contrat de travail, et une majoration de 100% lorsqu'il est exceptionnel.

**CCN – Article 6.3.1.** Statut du travailleur de nuit Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien inscrit au contrat durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures. Est également travailleur de nuit, au sens des articles L.3122-31 et R.3122-8 du code du travail, tout travailleur qui accomplit, pendant une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail pendant la plage horaire de nuit.

**CCN – Article 6.3.2.** Repos compensateur attribué au travailleur de nuit 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.

**CCN – Article 6.3.3.** Durées maximales La durée maximale quotidienne de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 8 heures et, par dérogation, peut être portée à 10 heures à condition que des périodes de repos, d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation, soient accordées aux salariés concernés, conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail. La durée maximale hebdo-

madiaire 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.

**CCN – Article 6.3.5.** Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit. Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées dans les conditions suivantes : - travaux réguliers : 20 % ; - travaux occasionnels : 100 %.

#### Travail du dimanche et jour férié :

**CCN – Extrait de l'article 4.7.4.** Travail du dimanche. 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 %.

**CCN – Extrait de l'article 4.7.5.** Jours fériés. Lorsque ces jours [fériés] sont travaillés, les heures de travail sont majorées dans les conditions ci-après : 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 %

#### Le conseil CFDT

*Le travail à temps partiel peut être choisi et en aucun cas subi, mais dans les deux cas, il peut entraîner des conséquences importantes sur la vie professionnelle et personnelle des salariés :*

*D'abord, pour certains salariés, le temps partiel est un choix délibéré pour mieux équilibrer leur vie professionnelle et personnelle. Cela peut inclure les parents qui souhaitent passer plus de temps avec leurs enfants, les étudiants qui ont besoin de temps pour étudier, ou les travailleurs seniors qui veulent réduire leur charge de travail. Pour ces salariés, le temps partiel peut être une solution qui répond à leurs besoins.*



#### Revendication CFDT : payés à 100%

#### Temps de pause et repos

**Temps de pause :** Pour chaque période de travail de 6 heures consécutives, le salarié a droit à une pause d'au moins 20 minutes.

**Repos quotidien :** Les salariés ont droit à un repos quotidien de 11 heures consécutives.

**Repos hebdomadaire :** Le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives, généralement le dimanche, mais des dérogations existent dans le secteur de la propreté. Le repos hebdomadaire se cumule au repos journalier, ce qui implique 35h de repos continues.

La période de référence pour le calcul des congés payés sans accord collectif d'entreprise s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Quant à la durée des congés payés, elle est établie à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Cela équivaut à 30 jours ouvrables (représentant 5 semaines du lundi au samedi) pour une année complète de travail réalisée pendant la période de référence. Il convient de noter que la journée de solidarité, déduite des congés, réduit ce nombre à 29 jours. Cette durée s'applique tant aux salariés à temps plein qu'à temps partiel. Lorsque le nombre de jours

ouvrables acquis n'est pas entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier supérieur immédiat.

Il est important de mentionner que les périodes de congé maternité, d'accidents du travail et d'accidents de trajet sont considérées comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés. Désormais, les périodes d'arrêt maladie simple (différent des AT et MP) ouvrent également droit aux congés payés à hauteur de 2 jours ouvrables par mois d'absence pour maladie simple.

En ce qui concerne la période légale de prise de congé, elle se situe entre le 1er mai et le 31 octobre. Bien que le salarié ait le droit de prendre ses congés pendant cette période, ce n'est pas une obligation. Tout solde non utilisé doit être pris avant le 31 mai de l'année suivante, à moins de circonstances particulières, (En cas de congé maternité ou d'adoption, un accord collectif prévoit la possibilité du report, l'employeur consent au report, en cas de maladie avant les congés) sous peine de perte.

### Le Compte Épargne Temps (CET)

Il offre aux salariés la possibilité de conserver des jours de congé non pris d'une année à l'autre, leur permettant ainsi de les reporter sur une année ultérieure. Ces jours cumulés avec les congés payés de l'année en cours autorisent une absence prolongée tout en maintenant le paiement du salaire.

Cependant, l'ouverture d'un tel compte n'est accessible qu'aux cadres et aux salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5. Cela signifie que la majorité des salariés du secteur du nettoyage, notamment les agents de service (ASC, ASCS et ATQS) et les chefs d'équipe (CE), ne peuvent pas bénéficier de cette option d'épargne temps.

La période fixée pour le congé légal du salarié doit être obligatoirement non travaillée, avec des dates de départ et de retour impératives. Avant de partir, il est essentiel de recevoir du document de l'employeur accordant le congé, mentionnant la date de retour conforme à la demande. Un retour tardif expose à un risque de licenciement.

### La Convention Collective Nationale prévoit ce qui suit :

1. Les conjoints salariés travaillant pour le même employeur ont le droit de prendre leurs congés simultanément (article 4.10.1. Congés payés – généralités).
2. Pour les salariés à temps partiel ayant plusieurs employeurs, ceux-ci doivent essayer d'harmoniser les dates de congés payés du salarié (article 6.2.3. Congés payés).  
Dans le premier cas, il s'agit d'un droit, et vous pouvez exiger qu'il soit respecté. Dans le deuxième cas, il s'agit d'une possibilité, mais vous pouvez exiger que vos employeurs fassent l'effort de coordonner vos congés pour qu'ils coïncident. **En cas de besoin vos représentants du personnel CFDT sont là pour appuyer vos demandes.**

### Pour les salariés d'outre-mer et ou hors union européenne :

**CCN - Extrait de l'article 4.10.2** Afin de permettre aux 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, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il sera accordé, sur leur demande, 1 année sur 2, une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés et appelée « congé sans solde ». Cette demande devra être présentée au moins 3 mois avant la date de début du congé. La durée de cette

période d'absence est en principe égale à la durée de la période de congés. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux travailleurs concernés au moment du départ.

### Le conseil CFDT

*En pratique, des durées de congés supérieures à celles prévues par la Convention Collective Nationale sont fréquemment demandées et accordées. Toutefois, il est impératif de ne pas partir en congés sans avoir obtenu une autorisation écrite mentionnant la durée de votre absence.*



### La garde d'un enfant malade est réglementée de la manière suivante :

Chaque année civile, les parents peuvent bénéficier de 4 journées d'absence rémunérées à hauteur de 50%, sur présentation d'un certificat médical, afin de prendre soin d'un enfant de moins de 12 ans dont l'état de santé nécessite leur présence.

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

### Le conseil CFDT

*Beaucoup de sections syndicales CFDT obtiennent de meilleures droits. rapprochez-vous de votre structure CFDT locale afin d'en apprendre plus sur les avantages auxquels vous avez droit au titre des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise..*



### Le Compte Épargne Temps (CET)

Il offre aux salariés la possibilité de conserver des jours de congé non pris d'une année à l'autre, leur permettant ainsi de les reporter sur une année ultérieure. Ces jours cumulés avec les congés payés de l'année en cours autorisent une absence prolongée tout en maintenant le paiement du salaire.

Cependant, l'ouverture d'un tel compte n'est accessible qu'aux cadres et aux salariés classés dans les niveaux de maîtrise d'exploitation MP1 à MP5. Cela signifie que la majorité des salariés du secteur du nettoyage, notamment les agents de service (ASC, ASCS et ATQS) et les chefs d'équipe (CE), ne peuvent pas bénéficier de cette option d'épargne temps.

### Autorisation d'absence exceptionnelle pour des événements personnels.

Les salariés ont droit, sous réserve de fournir un justificatif, à des autorisations d'absence exceptionnelles lors de certains événements. Certaines de ces autorisations sont accordées à tous les salariés, quel que soit leur statut, tandis que d'autres sont soumises à une condition d'ancienneté. La liste des événements donnant droit à une autorisation d'absence exceptionnelle est spécifiée dans votre Convention Collective Nationale.

Ces jours d'absence autorisée sont rémunérés : ils ne sont pas déduits du salaire et sont considérés comme des jours de travail effectif pour le calcul du congé annuel.

Sur demande de l'intéressé, un ou deux jours supplémentaires peuvent être accordés en complément des autorisations d'absence exceptionnelles, mais ces jours supplémentaires ne sont pas rémunérés.

### CCN - Extrait de l'article 4.10.3.

Congés pour événements personnels  
Autorisations d'absence exceptionnelle offertes à tous les salariés sans condition d'ancienneté :

mariage du salarié : 4 jours ;  
décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;  
décès d'un partenaire lié par un Pacs : 2 jours ;  
mariage d'un enfant : 1 jour ;  
décès d'un père ou d'une mère : 3 jours ;  
naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;  
décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;  
décès d'un des beaux-parents : 1 jour.

Autorisations d'absence sous réserve d'avoir au minimum 6 mois d'ancienneté :

mariage d'un enfant : 2 jours ;  
décès d'un grand-parent : 1 jour ;  
décès de petits-enfants : 1 jour.

### La semestrialisations et l'annualisation

La semestrialisations du temps de travail dans le secteur de la propreté est une modalité d'aménagement du temps de travail qui permet de répartir les heures de travail sur une période de six mois. Cela permet une flexibilité accrue pour les employeurs et les salariés en adaptant le volume horaire aux variations d'activité. L'employeur peut solliciter un salarié à temps plein pour effectuer des heures supplémentaires au-delà des 35 heures réglementaires lors de périodes d'intense activité, et lui demander de travailler moins de 35 heures pendant les périodes de moindre activité. De même, pour un salarié à temps partiel avec un contrat de 16 heures hebdomadaires, les heures travaillées peuvent varier d'une semaine à l'autre, allant parfois jusqu'à 12 heures et d'autres fois jusqu'à 20, 21, etc., en fonction des besoins opérationnels de l'entreprise. Voici comment cela fonctionne généralement :

### Principes de la semestrialisations

#### Période de référence :

- La période de référence pour la semestrialisations est de six mois, soit deux trimestres consécutifs.
- L'employeur est tenu de fournir au salarié un planning prévisionnel de travail en début de mois, mais ce planning peut être modifié avec un délai de prévenance de seulement 3 jours ouvrés. Les heures de travail peuvent être réparties de manière inégale sur cette période, permettant des semaines plus chargées et d'autres plus légères.

#### Heures de travail :

- Le volume total des heures de travail sur la période de six mois doit respecter la durée légale de travail ou celle prévue par la convention collective. La durée du travail quotidienne ne doit jamais dépasser 10 heures par jour et 44 heures par semaine pour un temps plein.
  - Les heures effectuées au-delà du volume d'heures contractuelles sur la période de modulation sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être compensées ou rémunérées.
- Concernant la modulation du salaire, il existe une discrimination entre les salariés à temps plein et à temps partiel :

Concernant la modulation du salaire, il existe une discrimination entre les salariés à temps plein et à temps partiel :

- La Convention Collective Nationale prévoit un lissage du salaire pour les salariés à temps plein soumis à la modulation, mais cette disposition n'est pas étendue aux salariés à temps partiel.
- Souvent, les accords de modulation signés dans les entreprises excluent les salariés à temps partiel du bénéfice du lissage de leur salaire. Cette situation entraîne des fluctuations importantes du salaire d'un mois à l'autre, parfois dou-

blant voire diminuant de moitié, en fonction de l'activité.

- Nous déconseillons d'inclure les salariés à temps partiel dans un accord de semestrialisation. Si en principe, le contrat de travail du salarié en temps partiel doit prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, il faudrait dans ce cas signer un nouvel avenant à chaque fois que de les horaires doivent être modifiés en raison de la modulation du temps de travail.

- La Convention Collective Nationale prévoit un lissage du salaire pour les salariés à temps plein soumis à la modulation, mais cette disposition n'est pas étendue aux salariés à temps partiel.

- Souvent, les accords de modulation signés dans les entreprises excluent les salariés à temps partiel du bénéfice du lissage de leur salaire.

- Cette situation entraîne des fluctuations importantes du salaire d'un mois à l'autre, parfois doublant voire diminuant de moitié, en fonction de l'activité.

- Ces variations sont préjudiciables pour les travailleurs concernés, les empêchant d'anticiper leurs dépenses importantes et parfois même de subvenir à leurs dépenses habituelles comme le loyer, la cantine scolaire ou le transport.

### AVANTAGES DE LA SEMESTRIALISATIONS

#### Flexibilité :

- Permet aux employeurs d'adapter les horaires en fonction des besoins opérationnels, par exemple, en augmentant les heures pendant les périodes de forte activité et en les réduisant pendant les périodes creuses.
- Offre aux salariés une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle grâce à une répartition plus flexible du temps de travail.

#### Mise en œuvre

#### Accord collectif :

- La semestrialisations doit être prévue par un accord collectif (accord d'entreprise ou de branche).
- L'accord doit préciser les modalités de répartition des heures, les conditions de changement d'horaires, et les compensations éventuelles.

#### Programmation des heures :

- Un calendrier indicatif des périodes de forte et faible activité doit être établi, précisant les semaines où les horaires seront plus chargés et celles où ils seront réduits.
- Les salariés doivent être informés à l'avance des variations d'horaires.

#### Suivi et gestion des heures :

- Un suivi rigoureux des heures de travail effectuées est nécessaire pour s'assurer du respect des seuils légaux et conventionnels.
- Les employeurs doivent tenir un décompte des heures travaillées et informer régulièrement les salariés de leur situation.

#### Respect des règles

##### 1. Repos quotidien et hebdomadaire :

- Malgré la flexibilité offerte par la semestrialisations, les règles relatives au repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (24 heures consécutives) doivent être respectées.

##### 2. Droits des salariés :

- Les salariés doivent pouvoir faire valoir leurs droits en matière de durée du travail et de conditions de travail.
- Les représentants du personnel ou les syndicats peuvent jouer un rôle clé dans la négociation et le suivi de l'accord de semestrialisations.

La semestrialisations est une solution adaptée aux variations saisonnières et aux besoins fluctuants du secteur

de la propreté, mais elle nécessite une gestion rigoureuse et transparente pour garantir le respect des droits des salariés et la conformité avec la législation en vigueur.

**CCN - Extrait article 6.1.4** Organisation du temps de travail - Rémunération mensuelle moyenne  
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 35heures).

### Le conseil CFDT

*Si un accord de modulation est en cours de signature ou de révision dans votre entreprise, il est crucial de contacter immédiatement les négociateurs impliqués et de leur demander instamment de ne signer l'accord que s'il prévoit un lissage du salaire pour tous les salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.*



## SALAIRE



Le secteur de la propreté, qui inclut les activités de nettoyage et d'entretien des bâtiments, présente des caractéristiques spécifiques en termes de salaire. Les rémunérations dans ce domaine peuvent varier en fonction de plusieurs critères tels que la région, l'expérience, les qualifications et le type d'employeur. Voici un aperçu général des salaires dans ce secteur :

### 1. Salaires de base :

- Agent de propreté: Le salaire moyen pour un agent de propreté débutant est souvent proche du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) en France. En 2024, le SMIC horaire brut est d'environ 11,52 euros. Le salaire de base correspond au salaire mensuel brut avant déduction des cotisations sociales salariales, excluant les primes et les heures supplémentaires. Il est calculé en multipliant le nombre d'heures mensuelles stipulées dans le contrat de travail par le taux horaire applicable à la catégorie et à l'échelon du salarié.
- Agent qualifié : Avec quelques années d'expérience ou des qualifications spécifiques, le salaire peut augmenter légèrement, se situant généralement entre 1 600 et 1 800 euros brut par mois.

### 2. Primes et indemnités :

- Prime annuelle PFA : la prime annuelle concerne les salariés qui ont au moins un an d'expérience professionnelle à la date du versement. Même si le salarié change d'entreprise, l'expérience continue à s'accumuler, sous réserve qu'il n'y ait pas eu une interruption supérieure à 1 an entre l'embauche et la fin du contrat précédent.

Pour 2024 équivalent temps plein :  
De 1 an à 20 ans : 300€ brut  
Plus de 20 ans : 448,06€ brut

### ■ Prime d'expérience :

la prime d'expérience se substitue à la prime d'ancienneté. Cette prime s'ajoute au salaire et figure sur le bulletin de paie. Elle est versée tous les mois aux salariés ayant l'expérience professionnelle requise. En cas de changement d'entreprise, celle-ci s'apprécie dans la branche professionnelle 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. Le montant de la prime d'expérience est calculé comme un pourcentage de la base de la rémunération minimale hiérarchique qui correspond au coefficient du salarié. La prime est proratisée en fonction du temps de travail en cas de temps partiel. Voici les taux appliqués en fonction de l'expérience.

Ancienneté dans l'entreprise	Prime d'expérience
4	2%
6	3%
8	4%
10	5%
15	5,5%
20	6%

■ **Prime de transport :** Les salariés employés dans la propreté peuvent bénéficier d'une indemnité de transport s'ils utilisent un service public de transport ou un véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail. Lorsqu'un moyen de transport est mis à la disposition du salarié par l'entreprise, cette indemnité n'est pas due. Les cadres ne sont pas concernés par l'indemnité de transport. Son montant mensuel est calculé prorata temporise pour les salariés travaillant moins de 104 heures par mois. L'indemnité de transport n'est pas cumulable avec une autre indemnité ou prime de même nature.

La prise en charge des frais de transports publics doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise ayant des titres d'abonnement aux transports publics. L'employeur doit prendre en charge 50 % du coût des titres d'abonnement de ses salariés qui utilisent les transports publics.

Si vous utilisez votre véhicule personnel pour vous rendre sur votre lieu de travail, la prime de transport 2024 pour un salarié travaillant plus de 104h mensuel est de 28,07€ brut par mois.

#### Revendication CFDT : la prise en charge de frais de transport entre les vacances.

#### Le conseil CFDT

*N'oubliez pas de soumettre à votre direction votre facture d'abonnement mensuellement aux transports en commun. Le secteur de la propreté peut offrir des opportunités de progression de carrière, avec des formations et des certifications qui peuvent aider les employés à accéder à des postes mieux rémunérés et à plus de responsabilités.*



#### 3. Salaire brut :

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)

#### 4. Cotisations sociales :

Les cotisations sociales sont calculées sur le salaire brut et jouent un rôle essentiel dans le financement des systèmes de protection sociale. Versées par les travailleurs et les employeurs, elles financent diverses prestations et services assurant la sécurité sociale et le bien-être des citoyens. Ces cotisations permettent de couvrir des prestations telles que l'assurance maladie, les allocations familiales, les pensions de retraite, l'assurance chômage, et d'autres dispositifs de protection sociale. En créant un filet de sécurité pour protéger les individus contre les risques sociaux, elles favorisent la solidarité au sein de la société.

#### 5. Salaire net :

Le salaire net (après prélèvements sociaux) est le montant que le salarié reçoit effectivement avant déduction de l'impôt sur le revenu. Il est calculé en soustrayant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaire net = salaire brut – cotisations sociales + indemnités

#### 6. Montant net social :

Le montant net social correspond aux revenus que les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de la prime d'activité doivent déclarer pour calculer leurs prestations.



Voir la grille des salaire au 1er juin 2025 en pages 32 et 33



#### 7. Réclamations portant sur le salaire :

Vous disposez de 3 ans pour réclamer un dû sur votre salaire. Cependant, certains cas spécifiques ont des délais différents :

- 6 mois pour contester 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 liées à la discrimination ou au harcèlement.
- 10 ans pour les plaintes relatives à un accident du travail.

#### Le conseil CFDT

*Il est important de vérifier attentivement votre taux horaire pour s'assurer qu'il correspond bien à celui en vigueur depuis le 1er juillet, et non à celui du 1er janvier 2024. De plus, assurez-vous que la prime de transport a bien été versée. En cas de difficulté ou de doute, n'hésitez pas à en parler à un représentant du personnel CFDT.*



#### Les revendications CFDT :

**La CFDT revendique que les salariés ne restent pas toute leur carrière au premier échelon de la grille de salaires de la convention collective. La CFDT revendique des négociations de salaires dans les entreprises. Chaque salarié doit pouvoir négocier son salaire en fonction de ses compétences et du travail effectué.**

## Grilles des salaires applicables au 1er juin 2025

Filière exploitation			
Niveau	Ech.	Taux horaire	
MAITRISE - MP	MP5*	21,66	A : Propreté ou Prestations associées B : Propreté et Prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement)
	MP4*	20,03	
	MP3	17,98	
	MP2	16,21	
	MP1	15,35	
Niveau	Ech.	A	* Assimilé cadre
CHEF D'EQUIPE - CE	3	15,27	
	2	15,1	
	1	14,27	
Niveau	Ech.	A	B
ATQS	3	14,79	15,1
	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	12,5	12,72
	ASC	12,43	12,65
	ASP	12,38	12,57

Filière administrative		
Niveau	Ech.	Taux Horaire
MAITRISE - MA	MA3*	21,44
	MA2	20,34
	MA1	17,91
EMPLOYES - EA	EA4	16,11
	EA3	14,73
	EA2	13,39
	EA1	12,49

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Ech.	Rémunération mensuelle
MAITRISE - MA	CA6	5732,65
	CA5	5246,82
	CA4	4943,72
	CA3	4276,65
	CA2	3826,8
	CA1	3244,03

## FORMATION PROFESSIONNELLE



La formation professionnelle est destinée aux actifs dans le cadre de leur carrière salariée. Son objectif est de favoriser l'évolution ou la reconversion professionnelle. L'apprenant acquiert ou développe des compétences qu'il peut ensuite utiliser pour améliorer son statut, négocier son salaire, et apporter une valeur ajoutée à son employeur.

La formation professionnelle est un droit accessible à tous les actifs et peut être entreprise à tout moment de leur carrière.

Selon l'article L6311-1 du Code du Travail, l'employeur a l'obligation de former ses employés, idéalement de manière continue, pour améliorer leur employabilité. Il doit « contribuer à leur développement économique et culturel, à la sécurisation de leur parcours professionnel et à leur promotion sociale ». Ainsi, chaque salariés a la possibilité de changer de métier ou d'évoluer dans son domaine actuel.

### Les financements d'une formation professionnelle

Une formation professionnelle d'entreprise est le plus souvent payée par l'employeur qui touche pour cela des financements. Pour autant, il se peut qu'elle soit à l'initiative du salarié, auquel cas, c'est à lui de trouver les fonds. Il peut par exemple solliciter le CPF, le Compte Personnel de Formation. Il s'agit d'une somme économisée sur la différence salaire brut – salaire net, en vue d'aider les actifs à se former ou parfois même, à obtenir leur permis de conduire. Pour obtenir les fonds, il faut activer son compte sur son espace personnel. Le pécule accumulé est automatiquement versé à l'organisme de formation sélectionné.

S'il reste encore une somme d'argent à verser, il est possible de se tourner vers l'OPCO de l'entreprise où l'apprenant est salarié. Le conseil régional peut aussi contribuer au financement, à condition que le projet soit porteur et viable.

### Le conseiller en évolution professionnelle (CEP)

Le conseiller en évolution professionnelle (CEP) est un professionnel qui accompagne les actifs dans leurs démarches de formation, de reconversion ou d'évolution de carrière. Son rôle est d'aider à identifier les compétences, de définir un projet professionnel, et de trouver les formations adéquates pour atteindre les objectifs du salarié. Le CEP est un interlocuteur clé pour tout salarié souhaitant faire un point sur sa carrière et envisager de nouvelles perspectives professionnelles.

### Le conseil CFDT

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel. Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP en prenant rendez-vous avec un conseiller.

Pour connaître le conseiller CEP habilité dans votre région, suivez le lien ou scannez le QRCode :



<https://www.mon-cep.org/>



### Le compte personnel de formation : (CPF)

Vous souhaitez suivre une formation pour évoluer professionnellement ? Sachez que toute personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite d'un compte personnel de formation. Le CPF est utilisable tout au long de votre vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Vous pouvez utiliser votre Compte Personnel de Formation pour réaliser divers types de formations, notamment dans le but de :

- Acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, certification professionnelle, etc.).
- Obtenir le socle de connaissances et de compétences.
- Se faire accompagner pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- Effectuer un bilan de compétences.
- Se former à la création ou à la reprise d'une entreprise (les formations doivent être spécifiquement axées sur l'acquisition de compétences liées à la gestion d'entreprise, et non sur un métier particulier dans un secteur d'activité spécifique).
- Développer les compétences nécessaires pour exercer des missions de bénévolat ou de volontariat dans le cadre du service civique.
- Financer le permis de conduire terrestre à moteur.

Si vous êtes à temps plein, ou au moins à mi-temps, l'alimentation de votre compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail jusqu'à atteindre 5 000 € maximum.

### La validation des acquis d'expériences (VAE) :

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit consacré dans le Code du travail et dans le Code de l'éducation.

La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Cette action peut être effectuée à l'initiative de :

- L'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- Du salarié dans le cadre de son compte personnel de formation ou d'un congé spécifique.

### Bénéficiaires :

La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est d'un an, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Pour demander la validation des acquis de son expérience, le candidat doit justifier :

- D'une activité professionnelle salariée ou non ;
- D'une activité bénévole ou de volontariat ;
- D'une activité inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau ;
- De l'exercice de responsabilités syndicales ;
- D'un mandat électoral local ;
- Ou d'une fonction élective locale.

Ces activités doivent être en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

Pour apprécier la durée d'un an d'expérience requise, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande peut prendre en compte les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

### Procédure :

La VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur.

La procédure de validation des acquis de l'expérience comprend une étape de recevabilité de la demande et une étape d'évaluation par le jury.

Les salariés prioritaires pour la formation professionnelle :

### ***Dans le secteur de la propreté, les publics prioritaires pour la formation sont, dans l'ordre :***

- L'ensemble des agents de service, en mettant un accent particulier sur les femmes, les jeunes et les seniors.
- L'encadrement intermédiaire (chefs d'équipe, personnel de maîtrise), les cadres et le personnel administratif.

Cependant, dans la réalité, ce sont souvent les cadres, les agents de maîtrise et le personnel administratif qui bénéficient de la formation. Les agents de service, bien qu'ils soient prioritaires, ont rarement accès à la formation. Cela s'explique en partie par leur manque d'information sur les opportunités de formation disponibles, mais aussi par le fort taux de rotation dans le secteur, ce qui fait qu'ils ne remplissent pas toujours les conditions requises pour bénéficier des actions de formation avec maintien de salaire.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.

Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et des aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenue son acquises définitivement.

Les formations identifiées comme « prioritaires » par la Convention Collective Nationale (CCN) comprennent :

- Les programmes axés sur la lutte contre l'illettrisme et plus largement ceux qui visent à renforcer les compétences de base.
- L'accès aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) spécifiques à la branche.
- Les programmes de prévention des Troubles Musculosquelettiques (TMS), délivrant un certificat par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).
- Les initiatives visant à promouvoir les meilleures pratiques environnementales pour réduire l'impact écologique des opérations de propreté.



### **Le conseil CFDT**

La formation est un droit fondamental pour tous les salariés, et il est impératif que les employeurs le respectent pleinement. Les conseils de prud'hommes n'hésitent pas à accorder des dommages-intérêts aux salariés lorsque l'employeur ne remplit pas son obligation en matière de formation, en particulier en ce qui concerne la lutte contre l'illettrisme. Rapprochez vous de votre représentant CFDT.

### **Entretien professionnel :**

Pour votre évolution professionnelle, l'employeur a des obligations : il doit organiser un entretien professionnel tous les deux ans et un bilan récapitulatif tous les six ans. L'entretien professionnel est un échange qui doit vous permettre de faire le point, de réfléchir à votre carrière et de prendre les bonnes décisions pour votre évolution professionnelle. C'est le moment pour vous de demander des formations pour développer vos compétences. C'est aussi l'occasion de solliciter votre employeur si vous souhaitez évoluer dans l'entreprise. Votre employeur doit également vous présenter le Conseil en évolution professionnelle (CEP), le Compte personnel de formation (CPF) et la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Si vous avez au moins six ans d'ancienneté dans l'entreprise, vous devez bénéficier au plus vite, dans le cadre de votre entretien professionnel, d'un bilan récapitulatif des entretiens durant les 6 ans et des actions dont vous avez concrètement bénéficié dans cette période comme, par exemple, le suivi d'une formation. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si l'employeur n'a pas respecté ses obligations et engagements au terme des six ans, il devra abonder votre Compte personnel de formation (CPF) de de 3000 euros.



### **Les conseils CFDT**

L'entretien professionnel comme le bilan récapitulatif font l'objet d'un compte rendu dans lequel doivent figurer une synthèse des échanges ainsi que les perspectives ou les engagements qui en ressortent. Une copie de ce compte rendu doit vous être remise. L'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation. L'entretien professionnel concerne exclusivement vos aspirations et vos perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien annuel d'évaluation vise principalement à vous évaluer par rapport aux exigences de votre emploi.

### **Les revendications CFDT :**

**Les revendications CFDT : la CFDT revendique que chaque salarié ait accès à la formation et que les femmes soient plus nombreuses à en bénéficier pour accéder à des postes à responsabilité.**

**L'entretien professionnel est un moment clé car il permet d'échanger sur les formations à effectuer pour être en mesure d'évoluer professionnellement.**

## DROIT DE GRÈVE



Le droit de grève est un droit fondamental reconnu par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Il est également consacré par plusieurs textes de droit interne et international. Il consiste à cesser le travail collectivement et de manière concertée en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

### CESSATION DU TRAVAIL

#### Cessation totale

La grève suppose une cessation complète du travail.

Ainsi, les mouvements suivants, qui n'entraînent pas un arrêt total du travail, sont illicites et ne peuvent pas être qualifiés de grève.

- Les comportements adoptés hors d'une période de travail effectif, y compris pendant le temps de pause.
- La grève perlée, qui se caractérise par un ralentissement volontaire du rythme de travail ou par une exécution dans des conditions volontairement défectueuses.
- La grève du zèle, qui se traduit par une exécution extrêmement consciencieuse des normes qui régissent l'activité afin de la paralyser.
- La grève limitée à une obligation particulière du contrat de travail (non-respect d'une obligation astreinte, etc.).

#### Cessation collective

La grève est un droit individuel qui doit s'exercer collectivement. En principe, elle ne peut pas être le fait d'un seul salarié. Par exception, un salarié peut faire grève seul s'il est l'unique salarié de l'entreprise(3) ou s'il participe à un appel à la grève lancé au niveau national(4).

Il n'est pas exigé que la totalité des salariés participent à la grève, celle-ci peut être minoritaire.

#### Cessation concertée

Les salariés doivent avoir la volonté commune de cesser le travail pour appuyer leurs revendications professionnelles.

A la différence du secteur public, la grève ne doit pas obligatoirement être déclenchée par l'appel d'un syndicat dans le secteur privé.

### REVENDEICATIONS PROFESSIONNELLES

Les revendications invoquées doivent avoir un caractère professionnel et intéresser les salariés qui participent au mouvement.

Par exemple ces revendications peuvent porter sur :

- le salaire,
- les conditions de travail,
- l'aménagement du temps de travail,
- un système de retraite,
- le droit syndical,
- ...



La grève qui conteste des décisions purement politiques est illicite.

Il en va autrement si des revendications sociales et professionnelles sont portées. Par exemple, une grève nationale pour la défense des retraites est licite.

Les mouvements d'autosatisfaction sont prohibés. Ainsi, la grève ne peut pas être uniquement destinée à permettre aux salariés d'exécuter leur travail dans les conditions qu'ils revendiquent, autres que celles prévues par leur contrat. Par exemple, la cessation du travail plusieurs samedis de suite par des salariés ne voulant pas travailler ce jour-là n'est pas licite.

Les grèves de solidarité interne (soutien de salariés de la même entreprise) ou externe (soutien de salariés appartenant à d'autres entreprises) sont licites, dès lors que la mobilisation répond à un intérêt collectif et professionnel.

Il en est ainsi de la grève de soutien à un délégué syndical menacé de licenciement alors qu'il demandait des augmentations salariales dans le cadre d'une négociation annuelle obligatoire.

### DÉCLENCHEMENT

Contrairement au secteur public, les salariés du secteur privé n'ont pas à respecter un préavis de grève : elle peut être déclenchée à tout moment et sans formalités préalables.

L'employeur doit avoir connaissance des revendications formulées au moment de l'arrêt de travail, à défaut de quoi le mouvement sera illicite.

La grève n'est pas soumise à la condition de rejet des revendications par l'employeur. Dans le secteur privé, le salarié gréviste n'est pas tenu d'informer l'employeur de son intention de se mettre en grève.

Néanmoins, dans les entreprises chargées de la gestion d'un service public, la grève est précédée d'un préavis précisant son début et sa durée envisagée.

Dans les entreprises, privées ou publiques, de transport terrestre de voyageurs, la grève nécessite un préavis émanant d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs, et ne peut intervenir qu'après une négociation avec l'employeur.

Dans le transport aérien de passagers, les salariés "dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols" doivent déclarer avant le début de la grève s'ils y participent (10).

### DURÉE

La grève n'est soumise à aucune durée minimale ou maximale. L'arrêt de travail peut être de très courte durée ou se poursuivre sur une longue période.

Les grèves de courte durée répétées, quelque dommageable qu'elles soient pour la production, n'affectent pas la régularité de la grève, sauf lorsqu'elles entraînent une désorganisation de l'entreprise.

### FORME

Il n'existe pas de forme particulière requise de l'arrêt de travail.

Dans le secteur privé, sauf abus, la grève tournante, qui se caractérise par un échelonnement de la cessation du travail ou un roulement concerté par catégorie professionnelle, ou par secteur d'activité, dont l'objectif est de ralentir le travail et de désorganiser le ou les services, est admise.

Elle est en revanche interdite dans le secteur public !

Sous réserve qu'elle ne se traduise pas par une complète désorganisation de l'entreprise en lui infligeant un préjudice excessif, la grève-bouchon, qui consiste en l'arrêt de travail des salariés occupant une place stratégique dans l'entreprise, est licite.

L'occupation des lieux de travail est licite - sous réserve de l'abus. L'employeur peut formuler une demande d'expulsion des salariés grévistes devant le juge des référés en rapportant la preuve d'un trouble manifestement illicite (atteinte à la sécurité des personnes et des biens...).

## CONSÉQUENCES

### SALARIÉ GRÉVISTE

Suspension du contrat de travail

■ Les salariés grévistes conservent leur emploi. Pour assurer la continuité de son activité, l'employeur peut remplacer les salariés grévistes - à certaines conditions.

■ L'employeur conserve son pouvoir disciplinaire.

■ L'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire (notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux).

■ Sauf exception, l'employeur est dispensé de verser le salaire et ses accessoires. La retenue doit être strictement proportionnelle aux arrêts de travail effectifs.

Dans le cas où les salariés se trouvent dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par la suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations, l'employeur peut être condamné à payer une indemnité compensatrice du salaire perdu.

### SANCTION DU SALARIÉ

L'article L. 1132-2 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

L'exercice du droit de grève ne peut justifier aucune sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied, licenciement...), sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit !

Attention : lorsque la grève est illicite, les salariés ne sont pas considérés comme grévistes et ne bénéficient donc pas de la protection propre au droit de grève !

### RÉQUISITION DES SALARIÉS GRÉVISTES

Sauf dispositions législatives contraires, l'employeur ne peut en aucun cas s'arroger le pouvoir de réquisitionner des salariés grévistes (11) ! Le juge judiciaire n'a pas non plus ce pouvoir, même en référé.

Pendant, le Préfet peut réquisitionner des salariés grévistes en cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publique l'exige et que les moyens dont il dispose ne permettent plus de poursuivre les objectifs pour lesquels il détient des pouvoirs de police (12).

Le Conseil d'Etat estime que le Préfet peut "requérir les salariés en grève d'une entreprise privée dont l'activité présente une importance particulière pour le maintien de l'activité économique, la satisfaction des besoins essentiels de la population ou le fonctionnement des services publics, lorsque les perturbations résultant de la grève créent une menace pour l'ordre public"(13). (Il s'agissait en l'espèce de grévistes d'un établissement pétrolier).

### SALARIÉS NON-GRÉVISTES

L'employeur doit fournir du travail aux non-grévistes, ces derniers peuvent prétendre au paiement du salaire et de ses accessoires. Il peut toutefois s'exonérer de cette obligation en cas de force majeure lui empêchant de fournir une activité (occupation des locaux, piquets de grève...).

## LA PRESTATION GRÈVE CFDT :



La prestation grève permet de compenser la perte de salaire des adhérents CFDT pendant leur mobilisation. Ce service est proposé par la Cnas (Caisse nationale d'action syndicale) qui est financée par une partie des cotisations syndicales à la CFDT.

**La CFDT est la seule organisation syndicale française à disposer d'une "caisse de grève" pour ses adhérents. En cas de retenues de salaire pour fait de grève, elle les aide financièrement.**

### Quelle aide ?

Lorsque son syndicat appelle à un mouvement de grève, l'adhérent ayant fait l'objet d'une retenue de salaire pour "fait de grève" peut percevoir une indemnisation forfaitaire de la part de la Cnas: 7,70 €/heure (valeur 2023) pour les salariés à temps plein, au prorata du temps de travail pour ceux à temps partiel. Une carence de déclenchement de 6,75 heures est appliquée pour un temps plein (au prorata pour un temps partiel).

### Pour qui ?

Tout adhérent depuis au moins 6 mois. Exception : les adhérents ayant cotisé depuis moins de 6 mois peuvent bénéficier d'une demi-prestation s'ils ont adhéré avant le premier jour de grève.



## REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Le représentant du personnel est un salarié de l'entreprise, désigné ou élu, pour représenter et défendre les intérêts des salariés auprès de l'employeur. Le représentant du personnel fait le lien entre l'employeur et les salariés.

### Le Comité Social et Economique (CSE) :

Il est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de 11 salariés et plus.

■ Moins de 11 salariés : La mise en place d'un CSE n'est pas possible dans les entreprises de moins de 11 salariés. Sa mise en place devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

■ Entre 11 et 49 salariés : Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Tableau - Nombre de membres de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)    Nombre de titulaires

11 à 24    1

25 à 49    2

### Attributions du CSE :

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les points suivants :

- Salaires
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

L'employeur présente au CSE la liste des actions de prévention et de protection prévues par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Droit d'alerte :

Les membres du CSE bénéficient d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise
- Danger grave et imminent
- Risque grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement.

### Heures de délégation :

Chaque membre titulaire du CSE bénéficie d'heures de délégation pour exercer ses fonctions.

Ce nombre d'heures est de 10 heures par mois.

Tableau - Nombre d'heures de délégation par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20

*Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ce crédit d'heures de délégation.*

### Réunion CSE :

L'employeur doit convoquer les membres du CSE au moins 1 fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel.

Les suppléants participent aux réunions en l'absence des titulaires.

■ 50 et plus :

L'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE. Un accord collectif peut fixer une autre période comprise entre 2 et 4 ans.

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est automatiquement représentant syndical au CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant pour siéger au sein du CSE.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est désigné parmi les membres du CSE.

### Les attributions du CSE :

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux points suivants :

- Salaires
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique

- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :

- 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés
- 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel.



### Expression des salariés :

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion et à évolution économique et financière de l'entreprise
- Organisation du travail
- Formation professionnelle
- Techniques de production

### Organisation générale de l'entreprise :

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

notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

### Le conseil CFDT

*Le CSE peut afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus à cet effet. En raison de la dispersion des sites de travail dans le secteur de la propreté, le panneau d'affichage syndical, habituellement situé au siège administratif de l'entreprise, est rarement consulté par les salariés. Nous vous recommandons de négocier dans un accord une autorisation pour les représentants du personnel de transmettre les informations aux salariés par d'autres moyens, comme un tract joint avec le bulletin de salaire.*



### Santé et sécurité dans l'entreprise :

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE a les missions suivantes :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes

- Contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liés à la maternité
- Participe à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

### Inspection du travail :

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur. Ils peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

### Propositions / Revendications :

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les points suivants :

- Conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés
- Conditions de vie dans l'entreprise
- Conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires

### Consultation :

Le CSE est consulté sur les sujets suivants :

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
- Restructuration et compression des effectifs
- Licenciement collectif pour motif économique
- Offre publique d'acquisition
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire

### Droit d'alerte :

Les membres du CSE bénéficient d'un droit d'alerte lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement
- Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise
- Connaissance de faits pouvant caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD)

### Les commissions :

- Entreprise de moins de 300 salariés

La mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

- Entreprise de 300 à 999 salariés

Le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail

- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise
- Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE

■ Entreprise de 1000 salariés et plus

Le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail
- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise
- Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE
- Commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise

**Les moyens du CSE :**

Pour exercer ses missions, le CSE bénéficie de différents moyens (budget, local, panneau d'affichage, formation des membres du CSE...) en fonction de l'effectif de l'entreprise.

**Les conseils CFDT**

*il est important de négocier un accord de dialogue social en amont des élections CSE pour obtenir des droits, des budgets de fonctionnements pour faciliter les pratiques syndicales.*



**Heures de délégation :**

Les membres titulaires du CSE bénéficient d'heures de délégation pour exercer leurs fonctions pendant leur temps de travail sans avoir une perte de salaire.

Ce nombre d'heures est au minimum de 18 heures par mois.

Le temps passé en réunion du CSE est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de délégation.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE varient selon l'effectif de l'entreprise.

Tableau - Le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408

1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190



Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'une protection contre le licenciement : ils sont salariés protégés.

**Le délégué syndical :**

Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés. Il peut formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Chaque année, le délégué syndical négocie avec l'employeur notamment sur les sujets suivants : Salaires, durée et organisation du temps de travail.

**Le représentant syndical au CSE :**

Le représentant syndical agit comme le porte-parole des salariés affiliés à son syndicat au sein de l'entreprise. Il exprime leurs préoccupations, leurs revendications et leurs droits lors des réunions du CSE.

Est-ce que nous en disons plus sur les DS et RS ?!?

Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions en tant que représentant du personnel. Cette protection vise notamment à le protéger d'éventuelles représailles de l'employeur.

**POURQUOI PAS VOUS ?  
REPRÉSENTEZ  
VOS COLLÈGUES AVEC LA  
CFDT !**

Ça vous dit de devenir acteur dans votre entreprise et de participer à améliorer le quotidien professionnel de vos collègues ? Alors foncez ! Nous rejoindre c'est choisir le résultat.

**VOUS AUSSI VOUS POUVEZ AGIR LANCEZ-VOUS !**

Vous voulez **AGIR** sur : vos conditions de travail, le contenu de votre travail, votre pouvoir d'achat, votre employabilité (formation,...) la CFDT peut agir avec vous !

Vous souhaitez **vous INVESTIR** et **CHANGER** les choses : améliorer la santé, sécurité et vos conditions de travail et celles de vos collègues ? être interlocuteur, et non spectateur, du dialogue social avec votre direction ?

Bénéficiez d'une formation et de l'accompagnement CFDT dans vos démarches.

**Rejoignez les candidats et la section CFDT :** Responsables, proches des salariés, indépendants

La proximité est notre force !

**ELECTION DE VOS REPRESENTANTS AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**  
**POURQUOI PAS VOUS ?**  
DES ELECTIONS VONT BIENTOT AVOIR LIEU AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Ca vous dit de devenir acteur dans votre entreprise et de participer à améliorer le quotidien professionnel de vos collègues ? Alors foncez ! Nous rejoindre c'est choisir le résultat.

Pour avoir les moyens d'agir, il faudra que des salariés décident de s'engager pour défendre l'intérêt de tout le personnel.

**LES ELUS du COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**  
Des salariés comme vous !

- Il va veiller à ce que TOUS vos droits soient respectés.
- Il interviendra pour que les avantages que vous possédez restent acquis et pour en obtenir de nouveaux.
- Il interviendra au quotidien pour régler les conflits.
- Il vous assiste et vous aide dans toute autre vis-à-vis de la direction.

**VOUS AUSSI VOUS POUVEZ AGIR**

**DONNEZ-VOUS LES MOYENS D'AGIR LANCEZ-VOUS !**

A partir d'un an de présence, vous pouvez être candidat au sein de votre Comité Social et Economique.

Vous avez des idées et des questions sur l'entreprise, son fonctionnement et ses enjeux ? Adressez-les à votre représentant élu au CSE et il vous aidera à les faire valoir.

Vous voulez être le soutien tout au long de votre parcours professionnel.

La CFDT vous apporte son expertise, son expérience et son savoir-faire pour vous accompagner dans vos démarches.

La CFDT s'engage pour obtenir, agir pour vous.

**PROTECTION SOCIALE**



La protection sociale désigne l'ensemble des dispositifs mis en place par les pouvoirs publics pour garantir la sécurité économique et sociale des individus en cas de risques tels que la maladie, le chômage, la vieillesse, ou la maternité. Elle comprend diverses prestations telles que l'assurance maladie, les allocations familiales, les pensions de retraite, l'assurance chômage, ainsi que d'autres formes d'assistance sociale. L'objectif principal de la protection sociale est de permettre à chacun de faire face aux aléas de la vie et de prévenir ou atténuer les conséquences économiques et sociales liées à ces risques.

**Arrêt de travail :**

L'arrêt de travail est une prescription de votre médecin, attestant que votre état de santé ne vous permet pas d'exécuter votre contrat de travail ou de continuer votre activité. Il peut avoir différentes causes :

- Une maladie : l'arrêt maladie est accordé lorsque votre état de santé vous empêche d'exercer votre activité.
- Un accident du travail/accident de trajet : l'arrêt de travail peut avoir pour origine un accident survenu au cours de votre activité professionnelle.
- Une maladie professionnelle : l'arrêt de travail peut résulter d'une maladie due à l'exercice de l'activité professionnelle ou survenue au cours de cette activité.

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour cause de maladie, il ne perçoit pas de salaire. Cependant, s'il remplit certaines conditions, trois systèmes peuvent se combiner pour lui fournir un revenu de remplacement.

**Les indemnités pris en charge par la sécurité sociale :**

Pour un arrêt de travail inférieur à 6 mois, vous avez droit aux indemnités journalières si vous avez travaillé et cotisé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail, ou 90 jours. Alternativement, vous devez avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt. Si vous remplissez l'une de ces conditions, vous devez envoyer l'arrêt de travail établi par le médecin dans les 48 heures : les volets 1 et 2 à la sécurité sociale et le volet n° 3 à votre employeur.



Pour un arrêt de travail supérieur à 6 mois (arrêt de longue durée), vous devez avoir travaillé au moins 600 heures au cours de l'année précédant l'arrêt de travail, ou les 365 jours précédant l'arrêt. Alternativement, vous devez avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt. Les indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ne commencent qu'à partir du 4ème jour d'arrêt (3 jours de carence). Pour plus d'informations, consultez le site de la sécurité sociale à l'adresse suivante : <https://ameli.fr>. Votre employeur doit envoyer à la sécurité sociale une attestation de salaires afin que les services puissent calculer le montant de vos indemnités.



#### Le conseil CFDT

*Pensez à toujours bien garder une copie de votre arrêt de travail. En cas de retard dans la réception de vos indemnités journalières, vérifiez que votre employeur a bien transmis l'attestation de salaire à la sécurité sociale, vous pouvez également vous faire accompagner pour un représentant du personnel CFDT dans vos démarches.*

La Sécurité sociale verse au maximum 360 indemnités journalières par période de 3 ans consécutifs. En cas de maladie grave ou d'affection de longue durée (parmi une liste de 30 maladies spécifiques), les indemnités journalières sont versées pendant une période de 3 ans.

Après une reprise du travail ininterrompue d'une année, le salarié peut à nouveau bénéficier des indemnités journalières de maladie pendant 3 ans en cas d'affection de longue durée (ALD).

#### Les indemnités pris en charge par l'employeur :

L'employeur verse un complément permettant de percevoir des indemnités journalières plus élevées, à condition d'avoir au moins 12 mois d'ancienneté et d'avoir envoyé l'arrêt de travail dans les 3 jours.

Pour les salariés ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté, l'employeur complète l'indemnisation de la Sécurité sociale à hauteur de 90 % du salaire journalier de base pendant 30 jours, puis à 66,66 % pendant les 30 jours suivants, après déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale. Les indemnités de l'employeur ne sont versées qu'à partir du 8ème jour (7 jours de carence), sauf en cas d'accident ou de maladie professionnelle, où elles sont versées dès le 1er jour.



Pour les cadres, le salaire est maintenu pendant 70 jours pour ceux ayant entre 1 et 10 ans d'ancienneté, et pendant 90 jours au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le conseil CFDT : n'oubliez pas de transmettre à votre employeur le justificatif de versement des indemnités journalières afin qu'il puisse vous verser le complément qui vous est dû.

#### Les revendications CFDT : subrogation

#### Les indemnités pris en charge par la prévoyance complémentaire :

Dans cette branche, la couverture complémentaire est assurée par AG2R Prévoyance. En cas d'arrêt maladie, sous réserve d'avoir au moins 12 mois d'ancienneté, AG2R verse une indemnisation complémentaire pendant un maximum de 3 ans. AG2R verse un complément de 12 % à partir du 2ème mois d'arrêt maladie, puis 25 % après la fin du versement du complément de rémunération de l'employeur. Les salariés ayant travaillé moins de 150 heures par trimestre ne bénéficient pas des indemnités journalières de la Sécurité sociale, mais ils peuvent recevoir une indemnité AG2R égale à 50 % du salaire brut soumis à cotisation après 30 jours d'arrêt maladie.



#### Le conseil CFDT

*C'est à l'employeur de transmettre votre dossier à AG2R. Si vous ne recevez pas vos prestations à temps, n'hésitez pas à relancer votre employeur. Si malgré cela vous n'obtenez aucun résultat contactez vos représentant du personnel CFDT.*

#### Les indemnités pris en charge par le fonds de solidarité :

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 protection sociale.

Le régime frais de santé obligatoire démontre un fort engagement envers la solidarité selon l'Article L.912-1 du code de la Sécurité sociale, incluant diverses prestations. Peu importe l'organisme sélectionné pour gérer ce régime, le degré élevé de solidarité comprend notamment :

- La prise en charge de la part salariale des cotisations pour les apprentis dont le contrat est inférieur à 12 mois.
- Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur.
- La couverture de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, particulièrement en soutien aux travailleurs handicapés.

La part de la prime ou cotisation affectée à ces prestations est fixée à un minimum de 2 %. La gestion de ce fonds est confiée à l'organisme recommandé, AG2R. Les entreprises choisissant de rejoindre cet organisme doivent cotiser à ce fonds.

Pour plus d'informations sur le régime de prévoyance complémentaire d'AG2R Prévoyance, veuillez consulter le site internet suivant : [www.ag2rmondiale.fr/proprete](http://www.ag2rmondiale.fr/proprete)

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.

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)
- 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).



Pour en savoir plus sur les autres 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>



### Les accidents de travail et les maladies professionnelles :

Ils sont des risques spécifiques liés à l'exercice d'une activité professionnelle :

#### Accidents de travail :

- Un accident de travail est un événement soudain survenant à un salarié ou assimilé par le fait ou à l'occasion du travail, entraînant une lésion corporelle.
  - Pour être considéré comme un accident du travail, l'événement doit se produire sur le lieu de travail ou pendant l'exercice de la profession.
  - L'accident de trajet, survenant entre le domicile et le lieu de travail, peut également être considéré comme un accident du travail sous certaines conditions.
- Pendant votre arrêt de travail suite à un accident, vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement. À votre retour, votre employeur est tenu de vous proposer un poste adapté à votre état de santé. En cas de séquelles permanentes, vous pouvez prétendre à une rente visant à compenser le préjudice subi.



#### Le conseil CFDT

*Si vous subissez un accident, même mineur, sur votre lieu de travail, vous devez le signaler à votre employeur dans les 24 heures. Celui-ci est ensuite tenu de le déclarer à la Sécurité sociale dans les 48 heures suivant l'incident.*

Le médecin que vous consultez vous délivrera une feuille spéciale intitulée « Accident du travail ». Les volets 1 et 2 du certificat médical doivent être envoyés à la Sécurité sociale, le volet 3 est à conserver par vous-même, et le volet 4 doit être remis à votre employeur.

#### Maladies professionnelles :

- Une maladie est qualifiée de professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou ergonomique survenu dans le cadre de son activité professionnelle.
- Les maladies professionnelles sont énumérées et codifiées dans un tableau de maladies professionnelles, défini par la Sécurité sociale.
- Pour qu'une maladie soit reconnue comme professionnelle, il doit exister un lien direct entre l'exposition professionnelle et la pathologie diagnostiquée.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié bénéficie de la prise en charge de ses soins médicaux, d'une indemnisation pour la perte de salaire éventuelle, et éventuellement d'une rente en cas d'incapacité permanente. Les employeurs ont l'obligation de déclarer tout accident de travail à la Sécurité sociale et de prendre des mesures de prévention pour limiter les risques professionnels et améliorer la sécurité au travail. *Les articles 4.9, 8.1.5 et 8.1.6 de la CCN*

#### Maternité :

Pendant le congé maternité, des indemnités journalières peuvent être versées, d'une durée de 16 semaines pour le 1er et le 2ème enfant (6 semaines avant la naissance et 10 semaines après), et de 26 semaines à partir du 3ème enfant (8 semaines avant et 18 semaines après).

Ces indemnités correspondent au salaire journalier de base, calculé sur la moyenne du salaire journalier des 3 mois précédant le congé maternité, avec un montant minimum de 10,79 € et un maximum de 100,36 € par jour.

Pour bénéficier du versement des indemnités journalières, il faut remplir les conditions suivantes :

- vous avez travaillé au moins l'équivalent d'un tiers-temps. C'est le cas, à la date du début de votre grossesse (1), si vous avez effectué au moins 150 heures de travail salarié (ou assimilé) au cours des 3 mois (ou des 90 jours) précédant l'arrêt de travail. Par exemple, pour un arrêt de travail débutant le 1er janvier 2024, votre droit aux indemnités journalières maternité est ouvert si vous avez travaillé au moins 150 heures entre le 1er octobre 2023 et le 31 décembre 2023 ;
- ou vous avez travaillé dans le cadre d'un ou plusieurs CDD, en intérim ou dans le cadre d'activité saisonnière ou discontinue. Vous avez effectué au moins 600 heures au cours de l'année précédant la date du début de votre grossesse (1). Par exemple, pour un arrêt de travail débutant le 1er janvier 2024, votre droit aux IJ est ouvert si vous avez travaillé au moins 600 heures entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023 ;
- ou vous avez cotisé, pendant les 6 mois précédant la date de votre grossesse (1), sur la base d'un salaire minimum au moins égal à 1 015 fois la valeur du Smic horaire. Par exemple, pour un arrêt de travail débutant le 1er janvier 2024, votre droit aux IJ est ouvert si, entre le 1er juillet 2023 et le 31 décembre 2023, votre rémunération a été au moins égale à 11 824,75 € (1 015 x 11,65 €, le montant du Smic horaire brut au 1er janvier 2024) ;
- ou vous avez cotisé, au cours de l'année précédant le début de grossesse (1), sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire. Par exemple, pour un arrêt de travail débutant le 1er janvier 2024, votre droit aux IJ est ouvert si, entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023, votre rémunération ou le total de vos différentes rémunérations a été au moins égale à 23 649,50 € (2 030 x 11,65 €, le montant du Smic horaire brut au 1er janvier 2024).

Après 2 ans d'ancienneté, une salariée enceinte bénéficie du maintien de son salaire pendant son congé maternité, déduit des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, pour une période de 8 semaines. Aucun complément patronal ni de la part d'AG2R n'est versé durant cette période aux salariées qui ne bénéficient pas des indemnités de la sécurité sociale.

#### Revendications CFDT : obtenir les mêmes droits pour les temps partiels, car les temps partiels de moins de 50h mensuel sont lourdement pénalisés.

#### Congés pour événements personnels :

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <b>a) Sans condition d'ancienneté :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- décès d'un enfant : 12 jours (14 jours si enfant de -25 ans, ou si l'enfant était lui-même parent d'un enfant de -25 ans)</li><li>- mariage ou PACS du salarié : 4 jours ;</li><li>- enfant malade de - de 12 ans : 4 jours par an rémunérés à 50%</li><li>- décès d'un conjoint ou partenaire PACS ou du concubin : 3 jours ;</li><li>- décès d'un père ou d'une mère : 3 jours ;</li><li>- enfant malade de - de 16 ans : 3 jours non-rémunérés</li><li>- mariage d'un enfant : 1 jour ;</li><li>- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;</li><li>- survenue d'un handicap, pathologie ou cancer d'un enfant : 2 jours</li><li>- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;</li><li>- décès d'un des beaux-parents : 3 jours ;</li><li>- 1ère rentrée des classes : 1 jour.</li><li>- Survenue d'un handicap, d'une pathologie, ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours</li></ul> | <b>b) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- mariage d'un enfant : 2 jours ;</li><li>- décès d'un grand-parent : 1 jour ;</li><li>- décès de petits-enfants : 1 jour.</li></ul> | <b>c) Sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- présélection militaire dans la limite de 3 jours.</li></ul> |
|--|---|--|

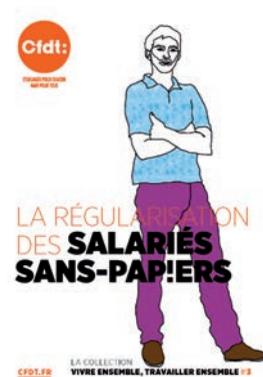


### Les conseils CFDT

vous pouvez négocier les avantages sociaux lors des Négociations Annuelles Obligatoires, comme le maintien de salaire en cas d'hospitalisation d'un enfant de -16 ans pendant 4 jours, le maintien de salaire à 100% pour la garde d'enfant malade de - 12 ans pendant 4 jours ,1 journée de déménagement, la journée de solidarité offerte, des congés payés supplémentaires, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants du personnel CFDT.



## TRAVAILLEUR SANS PAPIER



Les travailleurs sans papiers en France, aussi appelés travailleurs en situation irrégulière, sont des personnes qui n'ont pas de titre de séjours valide mais qui exercent néanmoins une activité professionnelle. Ils sont très souvent surexploités et en situation très précaire, ne sont pourtant pas sans droits.

Une partie des migrants sont entrés en France avec des visas longs séjours valant titre de séjour. Les sans-papiers pour leur part possèdent, la plupart du temps, leurs papiers d'identité nationaux. Ce qui leur manque, ce sont des papiers les autorisant à travailler en France. Ces sans-papiers, dans leur très grande majorité, travaillent de manière plus ou moins précaire et dans beaucoup de métiers.

En Île-de-France, on les trouve surtout dans les secteurs du BTP, du nettoyage, des services à la personne, de la sécurité et de la restauration. Normalement, lors de leur embauche, leurs employeurs ne sont pas avertis de leur situation et, souvent, ils évitent d'en parler à leurs collègues.

En situation irrégulière et difficile, ils hésitent à évoquer leur situation et à faire respecter leurs droits sociaux. Pourtant, un jour, ils sont nombreux à dépasser ces peurs et à engager une procédure de régularisation. Dans le cadre de la régularisation par le travail, cette démarche se fait conjointement avec l'employeur.

Le salarié souhaitant présenter un dossier de régularisation doit présenter les documents et les informations suivantes :

### ÉLÉMENTS RELATIFS À L'IDENTITÉ ET À LA SITUATION DE FAMILLE

Passeport, acte de naissance, acte de mariage, acte de naissance des enfants, livret de famille, attestation sur l'honneur de non-polygamie sur le territoire français, photos d'identité (voir le nombre selon la préfecture)...

**Attention ! Des problèmes peuvent survenir en cas de demande d'asile sous une nationalité, et de demande de régularisation en tant que salarié sous une autre nationalité.**

### LOGEMENT

Soit le demandeur est locataire et il doit présenter un bail et des quittances de loyer, des factures EDF... de moins de trois mois. Soit le demandeur est hébergé, et il doit fournir une attestation d'hébergement récente (moins de trois mois), une photocopie des papiers d'identité de l'hébergeur, une quittance de loyer ou une facture EDF de moins de trois mois de l'hébergeur.

**Attention ! Les hébergements dans les foyers sont en général refusés, sauf accord écrit du directeur. En cas d'hébergement d'urgence (115), les refus sont la règle générale. La préfecture n'accepte pas toujours les cas d'hébergement par un Centre communal d'action sociale (CCAS) ou par une association. L'hébergement peut être contrôlé par la police et peut donner lieu à des refus domiciliaires.**

### SITUATION DE TRAVAIL

Les fiches de paie au nom du demandeur ou sous le nom d'un alias doivent être classées par année. En cas d'alias, l'employeur doit fournir une attestation de concordance confirmant que c'est bien le demandeur qui a travaillé chez lui (voir modèle page 33). Un CV avec les formations suivies peut aussi être présenté, si possible.

### ATTESTATION DE L'EMPLOYEUR SUR LA QUALIFICATION DU SALARIÉ ET SON INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

Le contrat d'embauche, l'imprimé Cerfa n°15186\*01 rempli par l'employeur intitulé « Demande d'autorisation de travail pour conclure un contrat de travail avec un salarié étranger ».



## DOCUMENTS À FOURNIR SELON LES PRÉFECTURES ET SOUS-PRÉFECTURES

Une liste des documents à fournir est à demander auprès des préfectures et sous-préfectures; certains documents sont exigés au départ ou demandés par la suite à l'employeur par la Direccte. Il s'agit d'un extrait K.BIS de moins de trois mois, ou un extrait K pour les artisans, ou un extrait de déclaration de l'association en préfecture, ou d'affiliation à l'Urssaf.

Une copie des statuts de l'entreprise, une copie d'un extrait du registre du personnel (pour les entreprises de moins de 50 salariés) ou d'une déclaration des mouvements de main d'œuvre (pour les entreprises de plus de 50 salariés), une copie des deux derniers bordereaux déclaratifs à l'Urssaf ou à la Mutualité sociale agricole (MSA, paiement des cotisations de sécurité sociale), une copie de l'adhésion à la Caisse des congés du Bâtiment ou Spectacles, si le salarié est concerné.

## LES PREUVES DE PRÉSENCE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS

Ces documents doivent être classés par année: les documents officiels d'une administration ou d'un organisme public (déclaration des revenus, impôts payés, convocation Sécurité sociale, hôpitaux, AME, solidarité transport, etc.), et tout autre élément au nom du demandeur (récépissés d'inscription à un club ou une association, carte d'adhésion syndicale). Tous les documents pouvant montrer l'intégration représentent un plus.

## EN CAS DE DIFFICULTÉS D'EXPRESSION

Une attestation d'inscription à une formation linguistique peut être utile.

## LA PROCÉDURE DE RÉGULARISATION

Suivant les préfectures, les dossiers sont déposés par courrier, ou par dépôt individuel au guichet, accompagné ou pas. Dans le cas d'un accord, la CFDT peut remettre le dossier directement à un responsable désigné par la préfecture.

Le salarié peut être accompagné dans les services concernés par un militant avec un dossier préparé et complet. Si le dossier est retenu, une date de convocation à la préfecture pour un examen approfondi du dossier sera transmise. Cette convocation pourra être présentée à l'employeur et lors d'un contrôle d'identité.

Si l'examen est positif, un récépissé de quatre mois est accordé pouvant être renouvelé avec ou sans autorisation de travailler, suivant les cas. Il est en principe renouvelé une fois, ou plusieurs fois, si l'administration le décide (retards de traitement des dossiers). La Direccte du lieu de résidence est sollicitée par la préfecture pour examen de la situation de l'emploi et de la régularité du dossier fourni pour les questions d'emploi.

En cas de réponse favorable, le salarié sera convoqué à la préfecture pour lui remettre une carte de séjour temporaire d'un an. En cas de réponse défavorable, le rejet peut être assorti d'une Obligation de quitter le territoire français (OQTF) qui est exécutoire pendant un an.

La démarche de régularisation peut donc être reprise au bout de douze mois, si les éléments justifiant la décision de quitter le territoire ont été modifiés. >> Attention! Si la régularisation est effectuée, le renouvellement au bout d'un an n'est pas automatique. Il sera vérifié, en particulier, si les conditions déterminées par le Cerfa d'embauche ont été respectées.

Une évolution professionnelle ou un changement d'emploi dans la branche professionnelle est maintenant reconnue. Un changement d'employeur est également accepté, en cas de licenciement, si une autorisation de travail (Cerfa n°1518\*01) est demandée par celui-ci à des conditions de rémunération similaire.

## LA PRÉPARATION DES DOSSIERS

La préparation du dossier du salarié est décisive. Il faut y apporter un soin tout particulier. Il doit être préparé en double exemplaire, l'original avec les pièces demandées et une copie intégrale de celui-ci. Après vérification des originaux, la plupart des photocopies, seront conservées par l'administration. Comme pour un dossier juridique, mettez les documents de même nature dans des chemises séparées en indiquant sur chaque chemise le type de document qu'elle contient. Distinguez également les originaux des photocopies par des couleurs de sous chemises différentes. En effet, le fonctionnaire qui va examiner le dossier demandera tel original puis la photocopie puis tel autre, etc. Mieux le dossier est classé et identifié, plus vous serez efficace!

### **PARTIE « SALARIÉ »**

**1** Une chemise avec papiers d'identité, acte de naissance, photographies couleur (nombre d'exemplaires différent selon les préfectures), livret de famille et actes de naissance des enfants, déclaration sur l'honneur de non-polygamie sur le territoire français, le cas échéant, Pacs, attestation de concubinage, une enveloppe timbrée à l'adresse du salarié. Les documents en langue étrangère doivent être traduits par un traducteur agréé et assermenté si nécessaire.

**2** Une chemise avec attestation de logement ou d'hébergement. Si le logement est à son nom, fournir des quittances de moins de trois mois. Dans le cas d'un hébergement, fournir une attestation d'hébergement avec copie recto verso de la carte d'identité du logeur (voir modèle page 32), des quittances de moins de trois mois au nom de l'hébergeur et des factures EDF ou GDF.

**3** Une chemise avec les contrats de travail et les bulletins de paie classés par ordre chronologique.

**4** Une chemise avec CV, diplômes, formations.

**5** Une chemise avec les éléments pouvant justifier la présence en France depuis trois, cinq, ou sept ans, selon le cas, classés par année: déclarations et feuilles d'impôts, Aide médicale de l'État (AME), carte solidarité transport, hôpitaux, factures EDF, GDF, factures téléphone, ordonnances médicales, éléments d'intégration, etc.

### **PARTIE « EMPLOYEUR »**

**1** Une chemise avec le certificat d'embauche en 4 exemplaires (imprimé Cerfa n°15186\*01). Une lettre de l'employeur justifiant le recrutement de ce salarié et sa qualification. Si ce n'est pas le même employeur, cette lettre est d'autant plus indispensable. Si un salarié a travaillé avec un autre nom (alias), une attestation de concordance doit être établie par l'employeur (modèle page 33). Si un employeur refuse d'écrire une attestation de concordance, la déclaration d'impôts, la feuille d'imposition et les bulletins de salaire peuvent constituer un faisceau de preuves.

**2** Suivant les préfectures (se procurer la liste des documents à fournir auprès de la vôtre), certains documents sont exigés au départ ou demandés par la suite à l'employeur par la Direccte. Il s'agit d'un extrait K.BIS de moins de trois mois, ou d'un extrait K pour les artisans, ou d'un extrait de déclaration de l'association en préfecture, ou d'affiliation à l'Urssaf ou à la MSA.

**3** Une copie des statuts de l'entreprise, une copie de l'extrait du registre unique du personnel (pour les entreprises de moins de 50 salariés) ou de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (pour les entreprises de plus de 50 salariés), une copie des deux derniers bordereaux déclaratifs à l'Urssaf ou à la MSA (paiement des cotisations de Sécurité sociale), une copie de l'adhésion à la Caisse des congés du Bâtiment ou Spectacles si le salarié est concerné.

## LES POSSIBILITÉS DE CONTENTIEUX

### LES RECOURS GRACIEUX

Le recours gracieux se fait dans un délai de deux mois à partir de la notification. En l'absence de réponse dans les deux mois, la décision initiale est confirmée. Un nouveau délai de deux mois est ouvert pour faire un recours contentieux. En cas d'obligation de quitter le territoire, il est souhaitable d'engager simultanément un recours contentieux gracieux dans un délai d'un mois avec, si nécessaire, une demande d'aide juridictionnelle. La CFDT peut se charger du recours gracieux, même si normalement, c'est le salarié qui doit le faire. Sur le fond, il faut trouver des arguments sur la bonne intégration du candidat, les liens familiaux, les périodes de travail effectuées, la maîtrise de la langue française, une scolarisation des enfants, etc.

### LES RECOURS HIÉRARCHIQUES

S'il existe un risque de blocage au niveau de la préfecture, il est possible de lancer directement un recours hiérarchique auprès du ministère de l'Intérieur. Sur le fond, c'est la même chose que le recours gracieux, et le délai est identique (deux mois).

### LES RECOURS CONTENTIEUX

Le recours contentieux se fait auprès du tribunal administratif (TA). Les délais sont de deux mois, ou d'un mois en cas d'OQTF. Ce recours est fait par le salarié, avec l'aide d'un avocat ou de la CFDT si ses statuts démontrent son intérêt à intervenir. Il s'agit d'une procédure écrite (mémoires et pièces jointes). Les délais actuels sont plutôt d'un an, voire plus, même si le délai officiel est de trois mois. Il porte en premier lieu sur le fond. L'argumentation est identique à celle des recours gracieux ou hiérarchique. Le recours se fait également sur l'OQTF. L'argumentation porte notamment sur la situation du pays vers lequel le salarié sera reconduit s'il ne quitte pas le territoire de lui-même.

### LE CONTENTIEUX EN CAS D'ARRESTATION

Le recours se fait à la préfecture du lieu d'arrestation, qui se traduit pour la personne concernée par une OQTF immédiate et un placement en centre de rétention ou une assignation à résidence. Le recours devant le TA et le tribunal de grande instance (TGI) auprès du juge des libertés doit être fait dans les quarante-huit heures. L'aide d'un avocat commis d'office peut être sollicitée. Devant le TA, l'argumentaire porte sur des arguments de fond ou des défauts de procédure et le maintien en rétention. Pour le juge des libertés, il ne peut s'agir uniquement que de problème de procédures. Si un sans-papiers est déjà sous l'effet d'une procédure d'OQTF, et s'il a déjà engagé un contentieux sur ce sujet, en cas d'arrestation, le TA doit se prononcer de façon urgente en formation complète (c'est-à-dire en présence de tous ses membres, soit la plupart du temps le président et deux assesseurs).

Attention! Le Conseil d'État juge que les indications figurant dans la circulaire du ministre de l'Intérieur du 28 novembre 2012, relative aux conditions d'examen des demandes de régularisation des ressortissants étrangers en situation irrégulière, constituent de simples « orientations générales », par conséquent, cette circulaire ne peut être invoquée devant le juge administratif.

## PIÈCES À PRÉSENTER POUR LE RENOUELEMENT DU TITRE DE SÉJOUR

Le dossier à présenter pour le renouvellement comprend :

- 1 Les documents d'identité.
- 2 Les documents relatifs à l'hébergement.
- 3 Les 3 derniers bulletins de paie en cas de CDI; l'ensemble des bulletins de paie de l'année antérieure pour l'intérim (huit mois sur douze mois).
- 4 L'attestation de l'employeur qui a rempli le Cerfa. L'employeur atteste que le salarié est toujours dans l'entreprise. Si l'employeur n'est plus le même: - soit l'entreprise a déposé le bilan, la Direccte peut accepter de donner son accord pour le renouvellement si le salarié a retrouvé rapidement un travail équivalent; - soit il y a eu licenciement, il faut alors que l'employé ait engagé une procédure prud'homale contestant le licenciement et qu'il

ait retrouvé du travail, la DRIEETS peut également donner son accord. Néanmoins la préfecture peut délivrer des récépissés dans l'attente de la fin de la procédure prud'homale; - soit le salarié démissionne de lui-même, le renouvellement du titre de séjour n'est plus assuré, même s'il a retrouvé du travail.

**5 Attention! Après deux ans passés dans la même entreprise, le salarié retrouve son entière liberté. Le titre de séjour l'autorise à travailler sur tout le territoire métropolitain et pour tous les métiers. Pour renouveler la carte, l'administration vérifie que le salarié continue de travailler et n'a pas accumulé de périodes de chômage trop importantes.**

**6** Les taxes sont demandées lors du renouvellement du titre de séjour (montant à vérifier). N.B.: l'identité et l'hébergement, notamment, sont examinés par la préfecture. Le contrat découlant de l'application du Cerfa est examiné par la Direccte.

## RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Le ministère de l'Intérieur met en œuvre la politique du gouvernement en matière d'entrée, de séjour et d'exercice d'une activité professionnelle des ressortissants étrangers, de lutte contre l'immigration illégale, du droit d'asile, de l'accueil et de l'accompagnement des immigrés. La consultation du site permet d'être informé de l'application de la réglementation en vigueur et de se procurer les imprimés Cerfa à remplir. Son site est : <http://www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Immigration>

### Le GISTI :

Le Groupe d'information et de soutien des émigrés est une association à but non lucratif et a été créée en 1972. L'association assure une prise en charge des étrangers en situation irrégulières et intervient régulièrement auprès des pouvoirs publics afin de faire évoluer la législation en leur faveur.

Son site est : [www.gisti.org/](http://www.gisti.org/)

### La CIMADE :

Le Comité inter-mouvements auprès des évacués est une association loi de 1901 créée en 1939 afin de prendre en charge les réfugiés en provenance d'Alsace et de Lorraine. De nos jours, l'association intervient afin de garantir les droits des étrangers et principalement ceux qui sont en situation irrégulière. Elle est présente dans plusieurs centres de rétention afin d'informer et d'aider les étrangers qui y sont retenus. Elle gère également des centres d'hébergement provisoire dont un se situe à Massy dans l'Essonne. Son site est : [www.lacimade.org/](http://www.lacimade.org/)

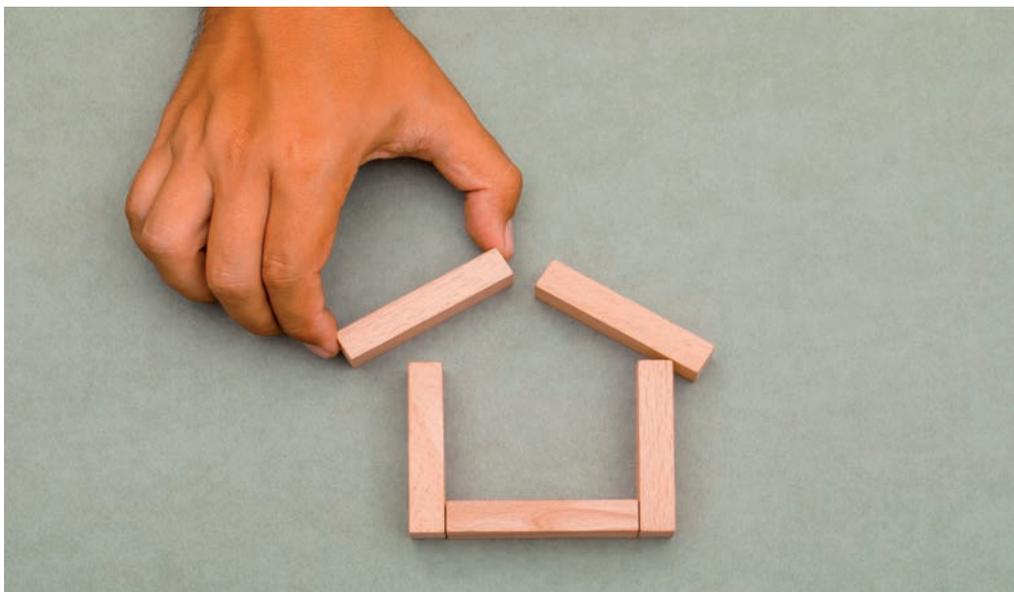
France Terre d'asile est une association créée en 1971, qui s'occupe essentiellement des réfugiés et des apatrides. Elle gère plusieurs centres d'hébergement pour demandeurs d'asile.

Son site est : [www.france-terre-asile.org/](http://www.france-terre-asile.org/)



### Les conseils CFDT

*Chaque situation est complexe et demande une attention particulière. Nous ne pouvons pas détailler toute la réglementation dans ce guide mais il existe un guide spécifique CFDT « vivre ensemble travailler ensemble, la régularisation des travailleurs sans papiers » nous vous invitons à vous rapprocher de vos représentants du personnel CFDT, afin de vous faire accompagner dans vos démarches.*



Dans tous les sujets liés à l'emploi, la transition écologique juste, la santé, les conditions de travail, la mobilité professionnelle, la formation, la GEPP... la dimension logement peut et doit être intégrée. Pour la CFDT, il existe une interdépendance entre le logement, l'emploi, la mobilité et le pouvoir de vivre. Ce sujet doit donc être pris en charge par les équipes CFDT.

### La commission d'information et d'aide au logement.

Au sein du comité social et économique (CSE) des entreprises de plus de 300 salariés, une commission d'information et d'aide au logement (CIAL) est obligatoire. Elle a pour but :

- de faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location de locaux d'habitation,
- d'informer les salariés des aides existantes pour des travaux de rénovation ou d'amélioration de l'habitat,
- de rechercher les possibilités d'offres de logement correspondant aux besoins des salariés et diffuser l'information.

### PENSEZ AUX AIDES D'ACTION LOGEMENT !

Action Logement propose des services et des aides financières qui facilitent l'accès au logement et donc à l'emploi des salariés : <https://www.actionlogement.fr>



# LA CFDT AVEC VOUS

La fédération des Services CFDT est la deuxième fédération de la CFDT, premier syndicat en France. Elle est chargée de la négociation des conventions collectives nationales de 11 secteurs dont celui de la propreté :



### Pour la convention collective nationale de la propreté :

Afin de garantir des conditions de travail décentes et équitables dans le secteur de la propreté, une équipe de négociateurs, composée de militantes et militants CFDT issus d'entreprises de propreté et animé par un secrétaire fédéral, participe activement aux réunions de branche. Cette équipe assure une représentation forte et engagée des travailleurs, veillant à ce que leurs droits et intérêts soient au cœur des négociations.

La fédération des services CFDT, forte de plus de 10 000 adhérents.es et d'une centaine de sections syndicales dans le secteur de la propreté, place les salariés.es de ce domaine au cœur de ses priorités.

### La CFDT défend avec conviction les valeurs de justice sociale, de solidarité et de démocratie participative.

Nous nous engageons à garantir des conditions de travail dignes, à promouvoir l'égalité des droits et à assurer une représentation efficace de chaque salarié. Notre action est guidée par un profond respect pour chaque travailleur et une détermination à faire entendre leur voix dans toutes les instances de négociation.

### La proximité est notre force ! Nous agissons pour :

- Vous représenter, défendre vos intérêts et préserver l'emploi
- Faire respecter le Code du Travail et la convention collective
- Vous défendre contre les injustices et vous accompagner dans le cadre des entretiens avec la direction
- Etre disponible et à votre écoute pour améliorer vos conditions de travail et veiller à l'équité de traitement
- Etre force de proposition face à la direction



# Pourquoi adhérer à la CFDT

Adhérer à la CFDT, c'est bénéficier de services ! C'est bénéficier de tout le réseau et de l'expertise des militants CFDT pour me conseiller et m'accompagner, m'aider et me guider dans mon parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, rémunération, conflit, etc.).



Cfdt:

SERVICES

STRATÈGE POUR VOUS  
AGIR POUR TOUS

## REJOIGNEZ-NOUS !

L'adhésion est déductible des impôts.

Si vous gagnez 1 200 euros/mois, vous payez 9 euros/mois de cotisation à la CFDT, soit 108 euros sur une année, dont 71 euros vous sont reversés en crédit d'impôt que vous soyez imposable ou non.

## ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT C'EST :

- bénéficier d'un accueil et d'une écoute active sur mon lieu de travail et dans les points d'accueil CFDT. Avec la CFDT, je ne suis plus seul face à mon employeur.
- bien sûr bénéficier de tout le réseau et de l'expertise des militants CFDT pour me conseiller et m'accompagner dans mon parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, rémunération, conflit, etc.).
- pouvoir être acteur, si je le souhaite, au sein d'un collectif, en participant aux débats et aux actions proposées, en participant aux élections professionnelles.



J'ai des horaires imposés

La cadence de mon travail augmente et la pénibilité est de plus en plus forte

Je suis en temps partiel subi

Mes conditions de travail sont de plus en plus difficiles avec des appels d'offre permanents

## LA CFDT S'ENGAGE À VOS CÔTÉS POUR :

- Des plannings négociés
- Des revalorisations des salaires et des heures supplémentaires
- Une meilleure reconnaissance des métiers
- Le passage des temps partiels en temps pleins
- Une révision du délai pour l'accord des congés payés
- Un passage des CDD en CDI pour réduire la précarité

## LA CFDT, C'EST :

- Un syndicat indépendant, force de proposition qui s'engage pour le dialogue social.
- Un syndicat ancré dans la réalité.
- Un syndicat qui combat toutes formes de discriminations.
- Un syndicat qui agit en toute transparence et vous tient informés.

## REJOIGNEZ-NOUS !

Adhérez en quelques clics ►





**SERVICES**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# GUIDE DU SALARIÉ

## PROPRETÉ



Edition 2025

### Fédération des Services CFDT

11 rue de Cambrai  
Artois, Bâtiment A  
75019 Paris

Tél. : 01 48 10 65 90  
E-mail : [services@cfdt.fr](mailto:services@cfdt.fr)

[SERVICES.CFDT.FR](http://SERVICES.CFDT.FR)