

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2018
RELATIF AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE
ET AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (ANNEXE 5)

NOR : ASET1851056M
IDCC : 3043

Entre :
FEP ;
SNPRO,

D'une part, et
FS CFDT ;
FNPD CGT ;
FETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la nécessité de fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire adaptées à la spécificité de la branche tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et prenant en compte que l'aménagement des règles relatives à la succession des CDD et de contrats de mission peut favoriser une intégration en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) des salariés en allongeant les durées d'emploi ;

Considérant le fait que le législateur permet aux branches, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles concernant l'encadrement des contrats de travail à durée déterminée et contrats de mission ;

Considérant que la majorité des recrutements s'effectue dans la branche en contrat de travail à durée déterminée et s'explique par le fait que l'activité de nettoyage est un service qui doit être rendu de manière continue (un diagnostic basé sur les données UNEDIC a été présenté) dont près des ¾ sont conclus pour des motifs de remplacement ;

Prenant en compte que 83 % des contrats de travail dans les entreprises de propreté sont des CDI (cf. chiffres clés, édition 2018) et que les entreprises de la branche jouent un rôle majeur dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle en offrant des emplois durables à des personnes d'un faible niveau de qualification (la moitié des salariés sont sans diplôme de formation initiale) ;

Considérant la volonté de favoriser la continuité des périodes d'emploi dans la branche, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord collectif s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur :

– une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état ;

et/ou

– une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage.

Article 2

Suppression du délai de carence entre 2 CDD ou contrats de mission successifs sur le même poste

Afin de répondre, d'une part, aux besoins d'emplois des entreprises pour assurer un service qui doit être rendu de manière continue et de faciliter, d'autre part, une intégration à terme des salariés dans l'entreprise, les partenaires sociaux en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail prévoient les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable respectivement en cas de contrat de travail à durée déterminée et en cas de contrat de travail temporaire.

a) Contrat de travail à durée déterminée

Le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des 2 contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4° Emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

b) Contrat de travail temporaire

Le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des 2 contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4° Emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du code du travail ;

6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.

c) Durée maximale du cumul des CDD ou des contrats de mission successifs

L'employeur peut recourir à plusieurs CDD ou contrats de mission successifs, avec le même salarié et sur le même poste, sans délai de carence, pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, sans que le cumul de ces contrats ne puisse excéder 24 mois, renouvellement inclus.

La suppression du délai de carence, dans les cas prévus aux paragraphes *a* et *b*, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD ou aux contrats de mission de façon successive doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Article 3

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

Conformément à l'article L. 2261-23.1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de propriété y compris aux entreprises de moins de 50 salariés, en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche compte tenu du dispositif de transfert conventionnel, visé à l'article 7 de la présente convention collective.

Article 4

Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'avenant portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur.

Article 6

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent leur rémunération antérieure suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du travail.

Article 7

Dépôt et demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 19 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)