



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

conditions de travail

Question écrite n° 11549

Texte de la question

M. André Chassaigne attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la situation des salariés du secteur du nettoyage, de leurs conditions de travail et de leurs revendications. En effet, en dépit de certains reportages médiatisés et de la mobilisation des représentants du personnel, les conditions de travail particulièrement difficiles des salariés du nettoyage ne se sont toujours pas améliorées, bien au contraire. Ainsi, les salariés sont souvent contraints d'accepter un temps de travail très faible ou en compression, notamment à l'occasion d'une renégociation d'un marché. Regroupant plusieurs chantiers de proximité, l'employeur peut aussi proposer des prestations inférieures à une heure, durée pourtant minimale fixée par la convention collective (brochure n° 3173) : le salarié passe alors une partie de sa journée et de son salaire en temps et en frais de transport. Sous la pression de la hiérarchie, il arrive également que des contrats soient prolongés sans avenant, ce qui place le salarié en situation irrégulière, et les femmes sont discriminées, en assurant moins d'heures de travail que les hommes, pourtant minoritaires dans les effectifs. En matière de protection sociale, certains salariés du nettoyage ne peuvent pas bénéficier des indemnités de la sécurité sociale, car ne justifiant pas d'un nombre d'heure minimal. Concernant la formation, celle-ci est souvent orientée afin de servir d'abord l'intérêt de l'employeur. À partir de ce constat, les représentants du personnel des sociétés de nettoyage demandent une amélioration réelle des conditions de travail, en matière de durée et de fréquence des interventions, au niveau de la formation et en matière de couverture sociale. Ils revendiquent également un taux horaire minimal et une évolution de carrière, le versement d'un treizième mois, et une participation aux bénéfices. Il relaie ces revendications légitimes en lui demandant que des mesures concrètes soient enfin prises pour améliorer les conditions de travail inacceptables des salariés du nettoyage, leurs droits et leur rémunération.

Texte de la réponse

C'est pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux se sont emparés de la question du temps partiel. Ainsi parallèlement aux négociations interprofessionnelles entamées en septembre 2012 et ayant débouché sur l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, une conférence de progrès a été organisée à Caen le 16 novembre 2012 notamment avec la branche de la propreté afin d'identifier des bonnes pratiques et de définir les évolutions possibles en termes d'organisation pour accompagner les entreprises. L'article 12 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui retranscrit l'accord national interprofessionnel (ANI), permet de renforcer la protection de ces salariés en instaurant un noyau dur leur garantissant ainsi une durée de travail plus importante à même de leur assurer un accès aux droits sociaux, et une augmentation de leur rémunération. La loi instaure une obligation d'engager des négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel dans les branches qui recourent structurellement au temps partiel. Sont ainsi visées les branches dont au moins un tiers de l'effectif est occupé à temps partiel, ce qui est le cas de la propreté. Il s'agit pour les branches concernées de négocier sur les éléments essentiels caractérisant les contraintes du temps partiel que sont, les durées minimales, le nombre et la durée des périodes d'interruption, le délai de prévenance préalable à la

modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires. Ces négociations doivent être ouvertes dans les trois mois suivant la promulgation de la loi. La loi généralise, par ailleurs, le principe d'un socle minimal de 24 heures hebdomadaires (sauf pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ainsi que les salariés inscrits dans un parcours d'insertion). Cette durée minimale est un élément central de lutte contre la précarité et le temps partiel subi. C'est la raison pour laquelle, la loi a prévu que cette durée minimale entrerait en vigueur au 1er janvier 2014. S'agissant des contrats de travail en cours, la loi aménage une période transitoire allant du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2015 pendant laquelle la durée minimale de 24 heures ne s'applique pas sauf si le salarié en fait la demande. D'une manière générale, sachant que dans de nombreuses branches comme celle de la propreté, une telle durée ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances sans risque d'affecter le service rendu à la clientèle ou les charges des entreprises, et que, par ailleurs, tous les salariés ne sont pas forcément demandeurs d'une telle durée auprès d'un seul employeur, deux voies de dérogations ont été prévues : une dérogation collective, et une dérogation individuelle. Ainsi, d'une part, les partenaires sociaux pourront-ils conclure un accord de branche permettant de déroger à cette durée minimale à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités et, d'autre part, il sera possible pour tout salarié qui en fera la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures. Qu'elle soit de nature collective ou individuelle, cette dérogation devra s'accompagner de la mise en oeuvre d'une répartition des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes. S'agissant de l'accès des salariés à temps partiel aux droits sociaux, par exemple l'accès aux indemnités journalières en cas de maladie, l'ANI de janvier 2013 représente un progrès important du fait de la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires. Un groupe de travail doit être constitué au sein du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle en lien avec la commission nationale de la négociation collective pour poursuivre la réflexion en la matière. Ainsi que le précise la feuille de route issue de la grande conférence sociale pour l'emploi de juin 2013, il convient d'approfondir les mesures pour répondre à la précarité des salariés à temps partiel : en particulier, au premier semestre 2014, un bilan des négociations de branche prévues par la loi sécurisation de l'emploi sera réalisé au sein de la commission nationale de la négociation collective.

Données clés

Auteur : [M. André Chassaigne](#)

Circonscription : Puy-de-Dôme (5^e circonscription) - Gauche démocrate et républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 11549

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [20 novembre 2012](#), page 6692

Réponse publiée au JO le : [17 septembre 2013](#), page 9754