

ASSEMBLÉE NATIONALE

11 février 2025

PROTÉGER LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU NETTOYAGE EN
GARANTISSANT DES HORAIRES DE JOUR - (N° 770)

Adopté

AMENDEMENT

N° AS23

présenté par
Mme Taillé-Polian, rapporteure

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE UNIQUE, insérer l'article suivant:**

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur le recours aux horaires atypiques et fragmentés dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de propreté et de services associés ainsi que sur les effets des dispositions conventionnelles dérogatoires en matière de durée du travail. Ce rapport examine notamment l'opportunité de conditionner ces dérogations à une compensation salariale.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à mieux documenter le recours aux horaires atypiques dans la branche professionnelle des entreprises de propreté et services associés. En effet, le travail matinal demeure un angle mort statistique puisque la période de travail comprise entre 6 heures et 9 heures est aujourd'hui considérée comme un horaire conventionnel. Or, les effets néfastes sur la santé et la vie sociale du travail précoce ayant été démontrées, il convient de mesurer précisément le nombre de salariés concernés par ces horaires.

Par ailleurs, les travaux préparatoires ont mis en lumière les difficultés posées par certaines dispositions conventionnelles pour sortir du travail fragmenté. Le plancher minimal dérogatoire de 16 heures hebdomadaires (contre 24 heures dans le droit commun), la durée minimale de période de travail fixée à une heure (contre 4 heures dans certaines conventions collectives comme celle des entreprises de prévention et de sécurité) ainsi que la possibilité de deux interruptions quotidiennes contre une seule prévue dans le droit commun représentent manifestement des obstacles pour promouvoir le travail continu et en journée.

Il est ainsi proposé, entre autres recommandations, d'étudier l'opportunité de soumettre ces dérogations à une majoration salariale afin d'en dissuader le recours.