

Convention collective Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (IDCC 1605) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1er septembre 1991. Etendue par arrêté du 16 janvier 1992 JORF 31 janvier 1992.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635437. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/entreprises-de-desinfection-desinsectisation-deratisation-3d-1605>.

Sommaire

1. Préambule
2. Champ d'application
3. Durée de la convention. Dénonciation
4. Avantages acquis
5. Procédure d'interprétation et de conciliation
6. Révision
7. Droit syndical et liberté d'opinion
8. Délégués du personnel, comité d'entreprise
9. Embauchage
10. Période d'essai
11. Recours au contrat à durée déterminée
12. Visite médicale d'embauche
13. Rémunération des salariés occupés à temps plein
14. Rémunération des salariés occupés à temps partiel
15. Horaires de travail
16. Négociation annuelle et commissions paritaires
17. Révision annuelle des minima conventionnels
18. Egalité professionnelle
19. Apprentissage-Formation professionnelle
20. Tutorat
21. Classification professionnelle
22. Evolution de carrière
23. Affectation temporaire
24. Changement de domicile du salarié accepté par les deux parties
25. Travail du dimanche et des jours fériés
26. Travail de nuit
27. Le temps d'astreinte
28. Ancienneté
29. Absence
30. Maladie et accidents
31. Prime d'ancienneté
32. Indemnité de déplacement en France métropolitaine
33. Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise
34. Rupture du contrat de travail
35. Congés pour événements de famille
36. Congé supplémentaire
37. Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne
38. Hygiène et sécurité
39. Dépôt
40. Date d'application

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

La présente convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation règle, sur le territoire métropolitain, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel au sein des entreprises entrant dans son champ d'application.

Les avantages consentis par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés

pour le même objet dans certaines entreprises.

Le présent accord ne s'applique pas aux V.R.P.

Champ d'application

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

La présente convention collective des industries de désinfection, désinsectisation, dératisation règle les relations de travail entre les salariés et les employeurs dans les entreprises dont l'activité principale consiste en la mise en œuvre de produits antiparasitaires et désinfectants et répertoriés sous la rubrique 8129A de la nomenclature NAF 2008.

Durée de la convention. Dénonciation

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales. Toute décision de dénonciation doit être accompagnée d'un nouveau projet.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Avantages acquis

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

L'application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages individuels acquis et des dispositions collectives en vigueur dans l'entreprise, offrant des avantages supérieurs à ceux prévus par la présente convention.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

Procédure d'interprétation et de conciliation

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Toutes les réclamations collectives nées de l'interprétation de la présente convention collective seront soumises par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation, dont le fonctionnement sera défini par un règlement intérieur lors de sa première réunion.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention ou y ayant adhéré et un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'organisation patronale signataire.

Révision

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Une demande de révision peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent à la convention collective. (1)

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. *Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.* (1)

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau

texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque.

(1) Le 1er alinéa et la dernière phrase du 2e alinéa de l'article 5 de la convention collective sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, qui prévoient, afin de tenir compte des modifications de représentativité, une distinction suivant que l'engagement de la révision intervient pendant le cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord a été conclu ou que celui-ci intervient à l'issue du cycle de représentativité.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Le droit syndical s'exerce dans le cadre de la Constitution du 4 octobre 1958 et de la loi du 27 décembre 1968 et des textes subséquents.

1. Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

2. Les parties s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, des mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir réparation du préjudice causé.

3. *En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale et à l'éducation ouvrière, les salariés désireux de suivre des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale, environnementale et syndicale (articles L. 2145-5 et suivants du code du travail), auront droit sur leur demande et pour autant qu'ils ne compromettent pas la bonne marche de l'entreprise, à un congé de 12 jours ouvrables par an (articles L. 2145-6, L. 2145-7 et L. 2145-8 du code du travail).* (1)

Cette demande sera déposée au moins 1 mois à l'avance.

4. Lorsqu'un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale élective d'une durée maximale de 4 ans, il disposera d'une priorité de réintégration dans son emploi initial ou dans un emploi similaire, pendant les 4 mois suivant l'expiration de son mandat syndical.

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.

Cette priorité s'exercera, à condition que l'intéressé présente sa demande de réintégration dans le délai maximal de 1 mois suivant l'expiration de son mandat, et hors le cas de mandats successifs.

5. Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 semaines à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur une autorisation d'absence pour assister au congrès statutaire national de ces organisations et sous réserve que cette absence n'apporte pas de gêne à la marche normale de l'entreprise. Ces journées d'absence ne seront pas rémunérées.

(1) Alinéa étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 2145-11 du code du travail, qui permet à l'employeur de limiter l'accès aux formations syndicales uniquement après avis conforme du comité social et économique, lorsque l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise et en motivant le refus du congé et d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 2145-7 du code du travail, qui prévoit un maximum de 18 jours de congés de formation syndicale pour les animateurs des stages et sessions.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Délégués du personnel, comité d'entreprise

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Les comités sociaux et économiques sont mis en place et fonctionnent dans les conditions définies par la loi.

Embauchage

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

8.1. Tout engagement sera confirmé par un contrat de travail précisant notamment :

- l'identité des parties ;
- l'emploi et sa définition ;
- le lieu de travail (à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur) ;
- la classification et le niveau y afférent ;
- le titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi (ou à défaut, la caractérisation ou la description sommaire du travail) ;
- la rémunération et sa structure ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai si elle est prévue ;
- le cas échéant, toute indication particulière concernant l'activité de l'intéressé dans l'entreprise ainsi que le siège social ou le domicile de l'employeur ;
- la durée du travail ;
- dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
- l'identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale. (Incluant la couverture par les régimes complémentaires) ;
- en cas de modification d'un élément essentiel en cours de contrat de travail, l'employeur doit informer le salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard, à la date à laquelle cette modification fait effet.

Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim, toute embauche comportera la définition précise de son motif ainsi que la date de fin ou sa durée prévisible.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées répondront aux conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables.

8.2. Le salarié sera en outre informé au moment de son embauche ou ultérieurement :

- de la durée des congés payés ou des modalités d'attribution ou de détermination des congés ;
- du droit à la formation octroyé par l'employeur ;
- de l'existence de la convention collective nationale, des textes conventionnels et des règlements applicables dans l'entreprise ou l'établissement (règlement intérieur ...) ;
- de la durée des délais de préavis (ou les modalités de détermination de ces délais de préavis) ;
- de la procédure complète à respecter en cas de rupture de la relation contractuelle de travail.

(1) L'article 8 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail qui fixent les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée (CDD).

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Période d'essai

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les employés et ouvriers, groupe 1 ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, groupe 2 ;
- 3 mois pour les cadres, groupe 3.

La période d'essai s'entend de travail effectif, toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif, entraînera une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Elle pourra être renouvelée une seule fois pour une durée au plus égale à la durée initiale par accord écrit et accepté par les parties avant l'expiration de la première période, notamment lorsque ce renouvellement permettra au salarié d'acquérir une formation-adaptation indispensable.

En cas de rupture de l'essai par l'employeur, celui-ci doit respecter un délai de prévenance :

- 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.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à l'essai, il doit respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Recours au contrat à durée déterminée

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

Le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) n'est possible que dans les conditions définies par la loi.

Tout salarié de niveau I dont la durée cumulée des CDD dans la même entreprise et dans le même emploi atteint 2 ans passera automatiquement au niveau II.

La durée du CDD qui a pris fin moins de 6 mois avant la date d'embauche en CDI du même salarié au sein de la même entreprise pour le même emploi sera déduite de la période d'essai applicable au titre du CDI.

Visite médicale d'embauche

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Lors de son embauche, le salarié bénéficie d'une visite médicale d'information et de prévention dans les conditions définies par la loi.

(1) L'article 11 de la convention collective est étendu sous réserve du respect de l'ensemble des dispositions des articles R. 4624-10 à R. 4624-45-9 du code du travail, dans la mesure où le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs est modulé en fonction du type de poste, des risques professionnels auxquels celui-ci expose les travailleurs, de l'âge et de l'état de santé du travailleur.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Rémunération des salariés occupés à temps plein

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

La rémunération garantie de chaque salarié sera fonction de sa classification et de son horaire de travail.

Sous réserve des dérogations et exclusions prévues par la loi, la rémunération brute versée à un membre du personnel ne pourra, en aucune manière, être inférieure au SMIC.

La rémunération pourra comporter en sus du minima conventionnel une fraction variable individuelle fondée sur un élément personnel au salarié et fonction de son activité propre, de son rendement, du chiffre d'affaires traité ou de tout autre élément du même ordre comme indiqué ci-après :

Quand la rémunération comporte une fraction variable, celle-ci ne peut venir qu'en sus du minima conventionnel.

1. Toutefois, le personnel commercial fait exception à la règle énoncée ci-dessus. En effet, quand la rémunération d'un commercial comporte une partie variable liée à sa performance commerciale (commissions, intéressement individuel ...), tant la partie variable que la partie fixe sont intégrées dans l'assiette des minima conventionnels.

2. De façon générale, quel que soit le personnel considéré ou la structure de la rémunération, aucune rémunération mensuelle ne peut être inférieure aux minima légaux et conventionnels appréciés mois par mois pour un emploi à temps plein. Il ne peut y avoir compensation pour excédent de salaire de 1 mois par rapport à l'autre.

3. Sont à exclure de la fraction variable prise en compte dans l'appréciation des minima conventionnels, quand ils existent dans l'entreprise, les éléments tels que : primes d'ancienneté, primes d'astreinte, heures supplémentaires, prime de vacances, remboursements de frais, primes d'outillage, primes d'habillement ou de blanchiment, primes de conduite automobile, primes éventuelles pour événements familiaux (mariage, naissance ...) ainsi que la participation légale ou l'intéressement conclu au titre de l'ordonnance de 1986 modifiée.

Rémunération des salariés occupés à temps partiel

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

La rémunération minimale appliquée au personnel travaillant à temps partiel est définie suivant les salaires minima calculés au prorata de leur temps de travail prévu contractuellement.

Toutes les heures susceptibles d'une majoration, telles que travail du dimanche et jours fériés, ainsi que le travail de nuit (cf. art. 24 et 25), font l'objet des majorations légales applicables.

Horaires de travail

Article 14

Les horaires de travail dépendent des modes d'organisation propres à chaque entreprise et des accords signés conformément aux dispositions légales.

Le programme de travail des salariés itinérants est établi de telle sorte qu'il puisse être exécuté normalement en respectant la durée du travail sur laquelle est fixée leur rémunération.

Le programme de travail des salariés itinérants devra tenir compte des aléas résultant des heures d'ouverture des entreprises clientes et de leurs impératifs de fonctionnement.

À partir du 4e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction de leur durée journalière du travail de 30 minutes jusqu'à la fin du 6e mois et de 1 heure à compter du 7e mois.

La mise en œuvre de cette réduction du temps de travail ne sera assortie d'aucune réduction de la rémunération et sera mise en place en accord avec la hiérarchie.

Négociation annuelle et commissions paritaires

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, les syndicats représentatifs de la branche participent à la négociation annuelle, à raison de deux délégués maximum par organisation syndicale. Il en est de même pour la participation aux commissions paritaires.

Durant leur participation à la négociation annuelle et aux commissions paritaires et dans la limite de deux journées complètes, l'une réservée à la préparation, l'autre à la négociation, ces délégués conservent le bénéfice de leur rémunération habituelle.

Les frais de déplacements afférents à cette négociation seront pris en charge de la même manière, dans les limites arrêtées par les parties par voie d'accord.

Pour les délégués de province, les temps de trajets font l'objet d'une contrepartie conformément aux règles applicables.

Révision annuelle des minima conventionnels

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 février 2010

Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre de chaque année pour engager une négociation sur la révision des minima conventionnels, négociation à laquelle participeront les syndicats représentatifs au plan national.

Dans l'hypothèse où cette révision aboutirait à déterminer un pourcentage d'augmentation des salaires conventionnels, ce pourcentage d'augmentation pourra être différencié d'un groupe à l'autre, mais s'appliquera de façon identique à tous les niveaux d'un même groupe.

Cette revalorisation peut également s'appliquer sous une autre forme (exemple : une partie fixe plus un pourcentage).

Le principe d'application d'un même pourcentage d'augmentation à tous les niveaux d'un même groupe pourrait être remise en cause si l'actualisation de l'un de ces niveaux devait dépendre de paramètres extérieurs (par exemple le taux d'augmentation du SMIC).

Quelle que soit la méthode de revalorisation et afin d'éviter un risque éventuel de tassement de l'échelle des salaires conventionnels, une différence minimale entre chaque niveau d'un même groupe, d'une part, et entre les différents groupes, d'autre part, est garanti comme suit :

- maintien d'un écart mensuel minimal de 52 € entre chaque niveau d'un même groupe ; (1)
- maintien d'un écart mensuel minimal de 100 entre le dernier niveau d'un groupe et le premier niveau du groupe suivant.

Comme pour tout ce qui concerne les salaires minima conventionnels, les écarts ainsi définis entre niveaux et entre groupes sont susceptibles d'être revus dans le cadre de négociations paritaire.

(1) Disposition applicable au 1er janvier 2011.

Egalité professionnelle

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

Les employeurs s'engagent à assurer dans leur entreprise l'égalité professionnelle de tous les salariés.

Plus particulièrement, aucune discrimination ne sera exercée en ce qui concerne l'embauche, la promotion, la formation professionnelle et la répartition du travail vis-à-vis :

- des femmes et des hommes ;
- des Français et des étrangers ;
- des convictions personnelles et des mœurs ;
- de l'âge ;
- des activités syndicales, politiques, philosophiques ou religieuses.

A qualification, expérience et performance égales, la rémunération doit être égale entre les hommes et les femmes, au même titre qu'entre salariés français, salariés ressortissant de l'un des pays membre de l'Union européenne et salariés ressortissant d'un pays non membre de l'Union européenne.

Apprentissage-Formation professionnelle

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres, l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels.

Il appartient à chaque employeur d'organiser des actions de formation adaptées aux besoins de l'entreprise et des salariés.

Les représentants du personnel du CSE ou de la commission santé sécurité si elle est constituée bénéficient, quel que soit l'effectif de l'entreprise, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, telle que définie par la loi.

Le financement de cette formation sera pris en charge par l'employeur dans les entreprises assujetties, sous réserve qu'elle soit dispensée par un organisme régulièrement agréé.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont régis selon les textes de la réglementation en vigueur.

Article 18 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Formation, compétences et emploi

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche 3D souhaitent créer les conditions d'une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Cette politique a pour objectif de permettre aux salariés et aux entreprises de faire face aux évolutions techniques et réglementaires de nos métiers, un renforcement de l'accès à la formation professionnelle de chaque salarié, et d'en favoriser l'évolution professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux partagent les ambitions de :

- rendre le secteur plus attractif et de fidéliser les salariés ;
- mieux qualifier les salariés et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- permettre à chaque salarié de devenir un acteur majeur de son évolution professionnelle en facilitant l'accès à de nouveaux dispositifs et responsabilités dans le champ de la formation ;
- permettre aux entreprises de mobiliser la formation au service d'objectifs correspondants aux besoins des salariés et de la profession en s'appuyant, pour leur mise en œuvre, sur des opérateurs reconnus apportant l'expertise nécessaire et les effets de mutualisation utiles tels que l'OPCO désigné par la branche ;
- disposer d'un système de certification professionnelle de branche adapté aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises du secteur 3D réactif face aux évolutions technologiques, économiques, sociales, environnementales et réglementaires, favorisant la progression et l'évolution professionnelle des salariés, ouvert vers l'extérieur pour favoriser les mobilités professionnelles et l'employabilité, et enfin piloté par la branche pour en garantir la conformité à ses exigences.

Les partenaires sociaux de la branche 3D souhaitent mener une politique de formation adaptée aux besoins des salariés de la branche, aussi bien en termes d'accès qu'en termes de modalités de formation. Cette politique devra également répondre aux besoins des entreprises du secteur 3D et de leur évolution, et accroître le volume des actions de formation dispensé au bénéfice des salariés.

Les partenaires sociaux érigent l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes en un principe fondamental qui est appliqué pour toutes les définitions de mise en œuvre des actions de formation prévues dans le présent article.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que cette politique puisse suivre les évolutions de la profession et être à même de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins. Dans cette perspective les partenaires sociaux reconnaissent à la CPNEFP un rôle renforcé dans le cadre de cet article.

Création de deux CQP de branche

La branche propose de s'engager dans la création de 2 niveaux de CQP :

CQP 1 : destiné aux entrants dans le métier ou aux salariés déjà en activité et titulaires ou non du Certificat de Qualification Professionnelle.

CQP 2 : CQP Technique et conseil, destiné aux détenteurs du CQP 1, et/ou justifiant au minimum de 2 années d'expérience dans le métier.

L'obtention d'un CQP assure systématiquement le passage au niveau supérieur dans le groupe 1, le maximum accessible étant le niveau 4 au moment de l'obtention.

Un salarié étant au niveau 4 et obtenant le CQP 2 bénéficiera d'une prime mensuelle liée à son CQP de 50 € brut.

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Afin de promouvoir la formation interne et de favoriser la transmission des compétences, un dispositif de " tutorat " est institué.

Le tuteur, au sens de la présente convention, est un professionnel volontaire et apte à faire du transfert de connaissance et d'expérience. Il initie un personnel de qualification inférieure à la sienne aux procédures internes à l'entreprise et contribue à la formation et la qualification professionnelles du personnel auprès duquel il exerce son tutorat.

En ce qui concerne les applicateurs-hygiénistes, un salarié placé au niveau III peut être tuteur. La possession du certibiocide (niveau IV minimum) entraîne de facto l'aptitude à être tuteur. Toutefois, l'exercice du tutorat faisant appel à des qualités pédagogiques et relationnelles, il n'y a pas d'automatisme entre la possession du certibiocide et le fait d'être tuteur.

Le tuteur dispose du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de son tutorat.

Après avoir exercé de façon satisfaisante un tutorat pendant une période probatoire qui ne peut être inférieure à 6 mois, la reconnaissance du savoir-faire d'un salarié en tant que tuteur constitue un élément de valorisation de son aptitude à cet égard.

Classification professionnelle

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

Dans les entreprises rattachées à la présente convention collective 3 D (dératisation, désinfection, désinsectisation), la classification hiérarchique des emplois basée sur 16 coefficients est remplacée, à compter du 1er septembre 2005, par une nouvelle classification hiérarchique basée sur 12 niveaux.

Les annexes I à VI, qui se substituent à l'annexe I de la convention collective, déterminent les principales classifications professionnelles. Elles définissent les points ci-après :

- les définitions de postes, d'emplois et les qualifications professionnelles correspondantes ;
- les niveaux hiérarchiques affectés aux différentes qualifications professionnelles déterminant les salaires minima correspondants.

Le tableau en annexe VII donne la table des correspondances coefficients/niveaux. Dans la table de correspondance, en cas de regroupement de 2 coefficients vers un seul niveau, c'est le coefficient le plus élevé dans l'ancienne grille qui sera pris en compte pour transposition dans la nouvelle grille. Ainsi :

- le coefficient 160 est assimilé au coefficient 170 de la grille actuelle pour correspondance au niveau II de la nouvelle grille ;
- le coefficient 190 est assimilé au coefficient 200 de la grille actuelle pour correspondance au niveau IV de la nouvelle grille ;
- le coefficient 400 est assimilé au coefficient 450 de la grille actuelle pour correspondance au niveau X de la nouvelle grille ;
- le coefficient 550 est assimilé au coefficient 650 de la grille actuelle pour correspondance au niveau XI de la nouvelle grille.

Evolution de carrière

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

Au-delà de 2 années de positionnement au niveau I, un employé doit être positionné au niveau II.

Toutefois, pour les commerciaux embauchés au niveau I, ils seront positionnés au niveau II au-delà de 1 an d'ancienneté dans leur poste de commercial.

L'évolution de carrière peut se faire aussi bien sur un plan fonctionnel que sur un plan hiérarchique. Une haute compétence professionnelle peut permettre d'accéder à des niveaux supérieurs, sans qu'il soit nécessaire de recourir à un poste d'encadrement.

Affectation temporaire

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

Tout salarié peut être appelé à effectuer des travaux relevant de techniques ou activités différentes de celles pour lesquelles il a été embauché, à condition que de tels travaux revêtent un caractère exceptionnel et qu'il ait la compétence nécessaire.

En cas de prolongation de cette situation au-delà de deux jours, le salarié aura la garantie du salaire minimum correspondant au travail qu'il est appelé à mettre en oeuvre lorsque ce travail fait l'objet d'une classification supérieure.

Cette garantie durera aussi longtemps que dureront ces travaux exceptionnels.

Pour tout travail temporaire correspondant à une qualification inférieure, le salaire du salarié sera maintenu à son niveau antérieur.

Changement de domicile du salarié accepté par les deux parties

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

Le salarié déplacé, à la demande de l'employeur, aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés et, à cette occasion, de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge), sur la base définie par accord préalable entre les parties.

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la législation en vigueur.

Les jours fériés chômés sont payés - sauf s'ils tombent un jour de repos habituel - à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolus.

La condition d'ancienneté n'est pas requise pour le 1er mai.

Les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche et les jours fériés, autres que le 1er mai, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à une majoration de rémunération égale à 100 % des heures qu'ils ont effectuées ces jours-là.

Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail desdits jours, sauf majorations éventuelles pour heures supplémentaires et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire.

Travail de nuit

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 juin 2011

L'activité est diurne et/ ou nocturne.

Dans les entreprises dont l'activité est normalement diurne, en raison des servitudes inhérentes à l'emploi, des salariés pourront être appelés à travailler de nuit, non systématiquement. Le recours au travail de nuit est occasionnel, voire exceptionnel.

Par travail de nuit, il faut entendre toute activité professionnelle effectuée entre 21 heures et 6 heures.

Celui-ci doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer des services de maintenance ou des interventions d'urgence chez les clients ou dans les entreprises.

Les travaux ainsi exceptionnellement effectués pendant la nuit comme ci-dessus définis feront l'objet d'une majoration de 50 % de ces heures de nuit.

Le temps d'astreinte

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

26.1 Dispositions générales

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

En application de l'article L. 3121-9 du code du travail, une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif. À ce titre, elle est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées minimales de repos hebdomadaire.

En revanche, les temps d'intervention, incluant le temps de trajet aller-retour du domicile au lieu d'intervention, constituent un temps de travail effectif, et sont rémunérés et décomptés comme tel, que le temps de travail soit décompté en heures ou en jours.

26.2 Modalités d'organisation des astreintes

En application de l'article L. 3121-11 du code du travail, l'astreinte peut être instituée dans l'entreprise ou l'établissement pour tout ou partie des salariés, après avis du comité économique et social, s'il existe. L'entreprise détermine les périodes pendant lesquelles les astreintes peuvent être programmées. Les astreintes peuvent coïncider avec des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours non travaillés en raison de la répartition du temps de travail applicable au salarié concerné, à l'exclusion des périodes de congés payés.

L'entreprise veille à organiser un roulement entre les salariés placés en situation d'astreinte.

26.3 Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes

L'employeur informe, par tout moyen, chaque salarié de son programme individuel d'astreinte, dans les délais prévus au 2° de l'article L. 3121-12 du code du travail, soit un délai de 15 jours civils, susceptible d'être réduit jusqu'à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

26.4 Compensation des astreintes

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être

inférieure à une indemnité égale à 26 % du Smic horaire brut.

Cette compensation peut être convertie, à l'initiative de l'employeur, ou à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une ou des compensations au titre du temps d'astreinte, quels que soient le montant et les modalités de calcul ou de versement de la ou des compensations prévues par cet accord d'entreprise.

26.5 Articulation du repos quotidien et hebdomadaire avec des temps d'astreinte en cas de travaux urgents

Conformément aux articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos quotidien, il bénéficie d'une durée de repos équivalente au temps de repos supprimé.

Le temps de repos supprimé est donné, le plus rapidement possible, par l'allongement du temps de repos d'une autre journée.

S'il n'est pas possible d'attribuer un repos équivalent au temps de repos quotidien supprimé, le salarié bénéficie d'une contrepartie équivalente. Cette contrepartie est une indemnité égale, pour chaque heure de repos supprimée, à la rémunération calculée en fonction du taux horaire de base. Lorsque le repos supprimé est inférieur à une heure, cette indemnité est réduite à due proportion.

Conformément à l'article L. 3132-4 du code du travail, si le salarié est amené à intervenir pour effectuer des travaux urgents pendant la période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, le salarié bénéficie d'un temps de repos compensateur d'une durée équivalente au repos supprimé.

26.6 Modalités de suivi des temps d'astreinte

Le suivi du temps d'astreinte est assuré par l'employeur ou par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

Conformément à l'article R. 3121-2 du code du travail, il est remis, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il a accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de salariés concernés par des périodes d'astreinte et le volume global d'heures de travail effectif accomplies sur l'ensemble de ces périodes.

Ancienneté

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a travaillé de façon continue, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les interruptions pour congés payés annuels ;
- les absences pour accident de travail, maladie professionnelle dans la limite d'une durée maximale de trois ans ;
- les absences pour maternité prises en charge par les organismes de sécurité sociale (y compris maternité pathologique) ;
- la formation professionnelle ;
- les activités syndicales dans l'entreprise ;
- les absences pour congé d'adoption et de paternité ;
- pour la moitié de leur durée, les absences résultant du congé parental d'éducation conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail ;
- les absences liées à la prise d'un congé de proche aidant.

Absence

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 juin 2011

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation écrite et préalable de la direction.

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelle que cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit avertir l'employeur dès que possible et au plus tard dans les 24 heures par tout moyen en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable, hors le cas de la maladie faisant l'objet d'un arrêt.

Les absences régulièrement notifiées comme il vient d'être dit, devront être justifiées a posteriori et dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Maladie et accidents

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

En cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur comme prévu à l'article précédent, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif.

29.1. Accident ou maladie

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs s'engagent à ne procéder du fait de cette absence, à un congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Cependant cette décision ne pourra intervenir :

- en deçà de 3 mois dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- en deçà de 4 mois dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Le délai de protection est majoré de 1 mois après 5 ans de présence dans l'entreprise. La majoration est accordée sous réserve que le salarié ait acquis cette ancienneté au moment de son arrêt de travail.

Le salarié ainsi licencié aura une priorité de réengagement dans son ancien emploi dans la limite des postes disponibles et dans la mesure où il en a fait la demande par écrit dans le mois qui suit son congédiement. Cette priorité jouera pendant une durée de trois mois après sa consolidation par la sécurité sociale.

29.2. Indemnisation

Après 12 mois de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident justifié selon les termes de l'alinéa précédent, les appointements mensuels seront garantis comme suit, déduction faite des prestations de sécurité sociale :

- pour une ancienneté de 12 mois à 3 ans inclus :
 - 90 % pendant les 2 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 2 mois suivants ;
- pour une ancienneté de 4 à 5 ans inclus :
 - 90 % pendant les 3 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 3 mois suivants ;
- pour une ancienneté de 6 ans et plus :
 - 90 % pendant les 4 premiers mois, puis ;
 - 70 % pendant les 4 mois suivants.

Sous réserve des délais de carence suivants, par période de 12 mois :

- premier arrêt de maladie : 2 jours de carence ;
- deuxième arrêt de maladie : 3 jours de carence ;
- troisième arrêt de maladie : 6 jours de carence.

La durée de la période d'indemnisation est diminuée, le cas échéant, de la période de maladie indemnisée pendant les 12 mois antérieurs.

Les droits ci-dessus définis ne sont applicables que sous la condition suivante :

La maladie ou l'accident aura été accepté comme tel par les organismes de sécurité sociale.

29.3. Accident du travail ou maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-10A du code du travail.

Prime d'ancienneté

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

Il est attribué aux salariés non cadres une prime d'ancienneté, fonction de l'ancienneté telle qu'elle est définie à l'article 20 de la convention collective.

Cette prime est calculée sur les appointements minima de la classification dans laquelle est classé l'intéressé et sur la base de l'horaire pratiqué.

Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute aux appointements réels.

La prime d'ancienneté est inscrite séparément sur le bulletin de salaire.

Indemnité de déplacement en France métropolitaine

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

Tout déplacement professionnel nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié, donnera lieu à une indemnisation, suivant les modalités définies par l'entreprise, en fonction des conditions de son activité et dans les limites fixées par les circulaires de l'A.C.O.S.S.

Le salarié appelé à effectuer un déplacement professionnel de plus d'une journée sera averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Indemnité de repas hors des locaux de l'entreprise

Article 31 bis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2015

Cet article est applicable aux salariés qui ne bénéficient pas d'autres systèmes d'indemnisation de repas et ne peut en aucun cas se substituer à d'autres dispositions plus favorables.

A ce titre, cet article s'applique au personnel de production dont l'activité quotidienne, imposée par les prestations sur chantier, le contraint de prendre un repas hors des locaux de l'entreprise ou du domicile. Il perçoit une indemnité de repas dont le montant est forfaitairement fixé à 6 €.

Le montant du forfait sera porté à 7 € au 1er janvier 2016.

Les accords de niveau inférieur ne peuvent pas déroger aux dispositions de l'article.

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser chaque année après 2016 ce montant dans la limite du plafond de l'indemnité repas hors des locaux de l'entreprise fixé par l'ACOSS.

Rupture du contrat de travail

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Au-delà de la période d'essai, la rupture du contrat de travail d'un salarié peut être due à l'un des événements suivants :

- démission ;
- rupture conventionnelle ;
- licenciement ;
- retraite ;
- décès du salarié ;
- force majeure.

32.1. Préavis

Hors période d'essai, rupture de contrat de travail à durée déterminée et rupture conventionnelle, toute rupture du contrat de travail et ce quelle qu'en soit la cause, sauf faute grave, lourde, ou force majeure, fera l'objet d'un préavis qui sera fonction de l'ancienneté et de la classification du salarié :

a) Pour les ouvriers et les employés groupe 1 :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

b) Pour les techniciens et agents de maîtrise groupe 2 : 2 mois.

c) Pour les cadres, groupe 3 : 3 mois.

Toutefois, en cas de démission du salarié, si celui-ci apporte la preuve qu'il a trouvé un nouvel emploi, les périodes de préavis ci-dessus sont réduites de moitié.

32.2. Rupture conventionnelle (1)

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties au contrat. L'indemnité de rupture conventionnelle est calculée conformément à la législation en vigueur. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

32.3. Licenciement

32.3.1. Licenciement pour motif personnel

En cas de licenciement pour motif personnel, sauf faute grave, lourde ou force majeure, le salarié licencié après huit mois d'ancienneté percevra une indemnité de licenciement qui sera calculée comme suit :

A.- Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise 1

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la

onzième année.

Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou le tiers des trois derniers mois, à l'exclusion, dans ces deux cas des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

B.- Pour les cadres

Les cadres bénéficieront d'une indemnité de licenciement après huit mois d'ancienneté, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 0 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année de présence, au-delà de dix ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6/10 de mois par année de présence, au-delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement est majorée après dix ans d'ancienneté d'un demi mois pour les cadres âgés de moins de cinquante ans et d'un mois pour les cadres âgés de cinquante ans et plus.

L'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à seize mois.

C.- Recherche d'emploi

Pour sa recherche d'emploi, en cas de licenciement, le salarié sera autorisé pendant sa période de préavis, à s'absenter pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement.

Les absences seront fixées de gré à gré et prises :

- soit au jour le jour avec un délai réciproque de prévenance de 48 heures ;
- soit cumulées en fin de période de préavis avec l'accord exprès de l'employeur.

32.3.2. Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est celui qui est effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Il ne peut intervenir qu'après recherche d'adaptation et de reclassement éventuel à d'autres postes faite par l'employeur au profit du ou des salariés concernés, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

32.4. Retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite, ayant droit à une retraite au taux plein et partant volontairement doit observer un délai-congé égal au préavis dû en cas de licenciement.

Il percevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et égale à :

- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire après 45 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini en matière d'indemnité de licenciement.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur bénéficiera d'un délai de préavis correspondant à sa catégorie et de l'indemnité légale de licenciement si celle-ci est supérieure à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite telle qu'elle est définie au paragraphe A du présent article.

Si les conditions de la retraite à taux plein ne sont pas réunies, le départ du salarié à l'initiative de l'employeur, constitue un licenciement.

(1) Le « 2. Rupture conventionnelle » de l'article 32 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par l'avenant à l'accord national interprofessionnel susvisé.

(Arrêté du 6 avril 2012, art. 1er)

Congés pour événements de famille

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Les congés pour événements de famille, applicables aux époux ou aux personnes ayant signé un Pacs, sont fixés comme suit :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 3 jours ;

- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé pour un déménagement de résidence principale au bout de 1 an d'ancienneté, tous les 5 ans, avec un délai de prévenance de 1 mois, et sur présentation de justificatifs.

Un jour de congé supplémentaire sera accordé au salarié pour constituer son dossier handicap, reconductible tous les 5 ans au moment du renouvellement de ce même dossier.

Sous réserve de l'exception mentionnée ci-dessus prévoyant un décompte en jours « ouvrés » ces journées d'absence sont comptées en jours « ouvrables ».

Ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui précèdent ou suivent l'événement.

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

(1) L'article 33 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 et L.1225-35-1 du code du travail concernant respectivement le champ de la négociation collective en matière de congés pour événements familiaux d'une part et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'autre part.

(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

Congé supplémentaire

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 8 juin 2023

Après dix ans d'ancienneté et à compter de la date anniversaire de ces dix ans, tout salarié pourra bénéficier d'un jour de congé supplémentaire.

La prise de cette journée s'effectuera comme suit : elle ne pourra être accolée ni au congé principal, ni à la cinquième semaine lorsqu'elle est prise en une seule fois. En revanche, cette journée supplémentaire peut être associée à un quelconque des congés pour événements familiaux.

Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 juin 2011

Afin de permettre aux salariés originaires des DOM-TOM ou de pays extra européens travaillant en métropole de se rendre dans ce département, ce territoire ou ce pays, il sera accordé, sur leur demande, une année sur deux, une période d'absence non rémunérée accolée à la période des congés payés.

Cette demande devra être présentée par écrit au moins 3 mois avant la date de début de congé ; une confirmation écrite sera faite par l'employeur dans les 21 jours suivant la réception de cette demande.

La période d'absence non rémunérée ne pourra être supérieure à la période de congés payés à laquelle elle est accolée. La durée totale d'absence (congés payés plus absence non rémunérée) ne pourra excéder 8 semaines.

Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

Hygiène et sécurité

Article 36

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail, en liaison avec les représentants au CSE ou à la commission santé sécurité si elle est instituée.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition et à observer les recommandations et les démonstrations qui leur sont faites.

En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits.

A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire, le plus possible les dangers et les inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre de ces produits.

Dépôt

Article 37

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 avril 2024

La présente convention collective est faite en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-5-1 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et R. 2231-1-1 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Date d'application

Article 38

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 juillet 2005

La présente convention prend effet au 1er septembre 1991, avec application au 1er janvier 1992.