

# **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.**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur étendu

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 adhérentes aux organisations patronales signataires.

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.

Si la mise en application du présent accord posait, dans certains cas, des problèmes aux entreprises, par exemple lorsqu'il s'agira de faire correspondre les qualifications nées des contrats individuels préexistant à la grille du présent accord, les partenaires sociaux chercheraient, dans tous les cas, à concilier leurs positions respectives sous respect de leurs droits légitimes et s'appuieraient sur les fonctions réelles assurées par les salariés et sur tous autres éléments internes à l'entreprise pouvant servir de référence à l'appui de leurs prétentions.

# **Champ d'application**

## **Article 1**

En vigueur étendu

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 oeuvre de produits antiparasitaires et désinfectants, et répertoriées sous la rubrique 8710 de la nomenclature d'activités et de produits N.A.P. 73.

## **Article 1er**

En vigueur étendu

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 et révision**

## **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute demande de dénonciation ou de révision devra être accompagnée d'un nouveau projet afin que des pourparlers puissent commencer sans retard après la demande.

En toute circonstance, des discussions devront commencer dans les trente jours suivant la date de réception de la lettre de notification.

# **Avantages acquis**

## **Article 3**

En vigueur étendu

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.

De toute manière, il ne pourra en aucun cas y avoir cumul des avantages de la présente convention et de ceux qui résulteraient des dispositions collectives déjà en vigueur dans l'entreprise.

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**

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Les clauses générales et/ou les annexes de la présente convention sont révisables au gré des parties.

Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Les organisations syndicales représentatives au plan national et non signataires pourront introduire une demande de révision sous réserve que les organisations signataires en approuvent le contenu.

Les négociations devront s'engager dans les trente jours suivant la date de réception de la demande de révision.

Pourront y participer toutes les organisations syndicales représentatives au plan national.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes fera référence à la présente convention.

Il en sera de même pour tout additif.

En cas d'accord sur la révision, les parties conviendront des modalités de son application.

# Droit syndical et liberté d'opinion

## Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 3 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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. (1) 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 et syndicale, 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 (loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985, code du travail, art. L. 451-1 L. 451-2 et L. 451-3).

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 électorale 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) (Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-1 du code du travail (arrêté du 16 janvier 1992, art. 1er).

# Délégués du personnel, comité d'entreprise

## Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

### 1. Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il sera institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le chef d'entreprise aura la charge d'organiser matériellement les élections, d'assurer le respect du secret et la liberté du vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isolements).

Un protocole d'accord préélectoral définira les modalités pratiques d'organisation du scrutin, notamment :

- les dates limites de présentation des candidatures en fonction de la date prévue pour le vote ;
- la constitution des bureaux de vote en cas de scrutins décentralisés ;
- les modalités de vote par correspondance de nature à permettre aux électeurs empêchés, éloignés, malades ou accidentés du travail d'y participer.

### 2. Comité d'entreprise

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, des comités d'entreprise seront institués conformément aux textes légaux et réglementaires.

Les conditions matérielles du scrutin seront les mêmes que celles exposées précédemment pour les délégués du personnel.

# Embauchage

## Article 8

En vigueur étendu

Tout engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat stipulant notamment :

- l'emploi et sa définition ;
- la classification et le niveau y afférent ;
- les appointements mensuels sur la base de l'horaire pratiqué et éventuellement les autres rémunérations ;
- la période d'essai ;
- le cas échéant, toute indication particulière concernant l'activité de l'intéressé dans l'entreprise.

Toute modification ultérieure de l'un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, l'imputabilité de la rupture sera déterminée par application de la législation en vigueur.

Au moment de l'embauche, le salarié est informé de l'existence de la convention collective nationale, des textes conventionnels et des règlements applicables dans l'entreprise ou l'établissement (règlement intérieur ...).

Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, toute embauche comportera la définition précise de son motif.

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

# Période d'essai

## Article 9

En vigueur étendu

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.

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**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 7 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

Toute embauche définitive sera précédée par une visite médicale obligatoire à laquelle tout candidat se présentera au plus tard avant la fin de la période d'essai.

L'inaptitude éventuelle décelée à l'occasion de cette visite marquera la fin immédiate des relations de travail.

# Rémunération des salariés occupés à temps plein

## Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 8 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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 suivants : 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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 9 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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 heures supplémentaires, 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, les syndicats représentatifs au plan national (1) 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.

(1) Les termes : « au plan national » mentionnés dans le premier alinéa de l'article 15 du présent accord sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 avril 2012, art. 1er)

# Révision annuelle des minima conventionnels

## Article 16

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 13 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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 moeurs ;
- 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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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 au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail 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

En vigueur étendu

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'OPCA 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 Certibiocide.

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.

# Tutorat

## Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 14 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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 DAPA (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 DAPA 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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 15 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

Dans les entreprises rattachées à la présente convention collective 3 D (dératissage, 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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 16 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 17 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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

En vigueur étendu

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 et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée.

Ces conditions d'ancienneté et de présence ne sont pas requises 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, et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire.

# Travail de nuit

## Article 25

En vigueur étendu

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.

# Astreintes

## Article 26

En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié doit demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail de service de l'entreprise, et, qu'étant libre de l'utilisation de son temps, il doit juste rester joignable, il est dit d'astreinte et ne doit pas être considéré comme travaillant effectivement. La période d'astreinte doit être distinguée du temps de travail effectif.

Dès qu'un salarié appelé dans le cadre de sa période d'astreinte effectue un travail pour le compte de l'entreprise, il s'agit de travail effectif, et doit être comptabilisé à ce titre. Il augmente le total des heures de travail et peut s'inscrire dans le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les temps d'habillage, déshabillage et douche sont comptabilisés comme temps de travail effectif. Les temps de trajet, aller et retour, depuis le domicile du salarié en astreinte relatifs à une intervention effectuée durant un service d'astreinte sont comptabilisés comme du travail effectif.

La période d'astreinte a toujours lieu en dehors des heures habituelles de travail du salarié concerné. Le quota maximum d'astreinte par salarié et par mois est de 130 heures. Lorsqu'un travail est effectué par un salarié pendant une période d'astreinte, ses heures d'astreinte continuent d'être comptabilisées, elles viennent donc en déduction du quota ci-dessus et la rémunération du travail effectué s'ajoutera à la prime d'astreinte.

Dans le cas de travail effectif pendant l'astreinte, l'employeur doit, selon les dispositions de l'article L. 3121-6 du code du travail, veiller au respect des temps de repos et des maxima d'heures supplémentaires, voire décaler l'heure de reprise de poste le cas échéant.

L'organisation des astreintes relève de chaque entreprise.

L'entreprise met à disposition des salariés en astreinte les moyens de communication adaptés.

Le salarié relevant d'une astreinte, bénéficiera d'une prime correspondant à 26 % du Smic horaire brut.

La revalorisation de cette prime sera inscrite à l'ordre du jour de la NAO.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne pourront déroger à cet article. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que des accords négociés au niveau de l'établissement, l'entreprise, ou le groupe, introduise des dispositions plus favorables aux salariés.

# Ancienneté

## Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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 ou exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- 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 obligations militaires limitées au service national pour les salariés qui seraient réintégrés à l'issue de celui-ci.

# Absence

## Article 28

En vigueur étendu

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 "non professionnels".

## Article 29

En vigueur étendu

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.

### 1. Accident ou maladie "non professionnels"

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.

### 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.

### 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.

# Maladie et accidents

## Article 29

En vigueur étendu

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.

### 1. Accident ou maladie "non professionnels"

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.

### 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.

### 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

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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**

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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**

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

### 1. Préavis

A l'issue de la période d'essai, toute rupture du contrat de travail hors période d'essai et 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.

### 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.

### 3. Licenciement

#### 3.1. Licenciement pour motif personnel

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

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

1/5 de mois par année d'ancienneté, auxquels il sera ajouté 2/15 de mois à partir de 10 ans d'ancienneté, cette fraction n'étant cumulative qu'à partir de la 10<sup>e</sup> année :

-l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 12 mois ;  
-le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou le tiers des 3 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 un an d'ancienneté, 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 10 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 congédiement est majorée après 10 ans d'ancienneté de 1/2 mois pour les cadres âgés de moins de 50 ans et de 1 mois pour les cadres âgés de 50 ans et plus.

L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 16 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.

### 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.

### 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

En vigueur étendu

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 (marié ou pacsé) : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 2 jours ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- mariage d'un enfant : 2 jours.

La durée du congé du salarié en cas de mariage d'un enfant est portée à 2 jours pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

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.

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

# Congé supplémentaire

## Article 34

En vigueur étendu

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.

# **Jours fériés.**

## **Article 35**

En vigueur étendu

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.

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

## **Article 35**

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail, en liaison avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel.

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

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

Le texte des présentes dispositions conventionnelles sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes, dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Date d'application**

### **Article 38**

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Avenant du 11 juillet 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-40 étendu par arrêté du 29 mars 2006 JORF 5 avril 2006.

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