

Brochure n° 3306

Convention collective nationale  
IDCC : 2230. – **ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE  
DE LA QUALITÉ DE L'AIR**

---

ACCORD DU 12 MAI 2011  
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1151050M  
IDCC : 2230

PRÉAMBULE

Le présent accord réalise la synthèse :

- de l'accord du 12 mars 2009, prenant en considération les observations formulées par le ministère chargé du travail à l'occasion de son examen pour extension ;
- de l'accord du 28 octobre 2010.

Ces deux accords sont abrogés.

Dans un souci d'adaptation de la présente convention collective nationale aux nouvelles dispositions du code du travail concernant les contrats de travail à objet défini, il a été élaboré et régulièrement approuvé l'avenant n° 1.

Il est convenu d'apporter à la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air les modifications suivantes :

TITRE I<sup>ER</sup>  
**GÉNÉRALITÉS**

PRÉAMBULE

Article remplacé :

« Au cours de la VI<sup>e</sup> rencontre des présidents du 23 octobre 1998, la conférence des présidents des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA) a décidé d'engager une négociation avec les partenaires sociaux en vue de négocier une convention collective nationale applicable à l'ensemble des personnels de droit privé des associations adhérentes au réseau ATMO.

Cette négociation a été conduite dans l'objectif de définir les orientations d'une politique conventionnelle du personnel, de développer la participation de ce personnel à la vie des associations, et de permettre le passage du personnel d'une association à l'autre.

Cette convention doit permettre l'exercice de la solidarité entre tous les membres d'une association, administrateurs et salariés. Elle voudrait garantir l'indépendance et la dignité de chacun en vue d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation de la mission que se sont fixées les Associations. Elle doit être un moyen de concrétiser un aspect nouveau des relations entre employeurs et salariés évoluant dans le cadre associatif.

Cette convention doit être un outil ouvert et évolutif s'inscrivant dans le cadre de la loi sur l'air et la rationalisation de l'énergie du 30 décembre 1996. Elle tient compte de la spécificité de la vie associative dans tous ses aspects.

Elle a aussi pour but d'harmoniser, pour l'ensemble du personnel permanent de droit privé :

- les conditions de travail ;
- les possibilités de carrière et de promotion ;
- la mobilité des personnels au sein de la fédération France.

A la demande de la commission paritaire associée à la présente convention collective, cette dernière a été étendue fin 2003 afin de permettre à d'autres organismes que des AASQA de s'y rattacher.

Une révision a été réalisée courant 2008, et signée le 12 mars 2009, afin de tenir compte des différentes remarques du ministère concerné du 5 décembre 2003 et des évolutions du code du travail relativement entre autres au régime de formation et retraite, et après discussions au sein de la commission paritaire.

Une seconde révision a été effectuée suite aux réunions de la commission paritaire qui se sont déroulées fin 2009 et début 2010, faisant l'objet d'un accord signé le 28 octobre 2010.

Un accord signé le 12 mai 2011 réalise la synthèse des accords du 12 mars 2009 et du 28 octobre 2010, conduisant à leur abrogation, et introduit les modalités relatives au contrat de travail à objet défini.

Les parties rappellent expressément que le présent accord, devant être un socle minimum commun à l'ensemble de la profession, les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ d'application de cet accord professionnel ne peuvent comporter des stipulations dérogeant moins favorablement en tout ou en partie à celles issues de la présente négociation. »

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

Article remplacé :

« La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM-TOM et les collectivités territoriales de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre employeurs et salariés, dans les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air (AASQA ou groupements d'AASQA (groupements)) et les organismes ayant des objectifs en lien avec ceux des AASQA.

Ces organismes, comprenant les AASQA, rattachés à la convention collective nationale (organismes) sont notamment répertoriées à la nomenclature NAF sous le numéro 7120B (il est précisé que ce code NAF est donné à titre indicatif et de manière non exhaustive). Elle est conclue en application du titre III, livre I<sup>er</sup>, du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent également aux fonctionnaires d'AASQA ou groupements qui, bénéficiant du statut de la fonction publique, sont détachés dans une AASQA ou groupements et pour la durée de ce détachement, sauf pour certaines dispositions particulières, et notamment celles relatives à la rémunération, au préavis, à la retraite, au licenciement.

Suite à l'extension de la présente convention collective nationale par un avis publié au *Journal officiel* du 10 avril 2003, des associations ayant une activité proche des AASQA ou groupements gérant notamment du personnel dans le cadre des activités dévolues aux AASQA se sont rattachées ou sont susceptibles de se rattacher à cette convention collective nationale. »

## Article 5

### *Droit syndical*

L'article 5 est ainsi modifié :

- dans le second alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes » ;
- dans le troisième alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

## Article 6

### *Délégué et représentant du personnel*

L'article 6 est ainsi modifié :

Le dernier alinéa est remplacé par :

« La fédération ATMO France encourage les employeurs qui lui sont liés, AASQA ou groupements, dont l'effectif est inférieur aux seuils légaux, à mettre en place une représentation du personnel. »

## Article 7

### *Comité d'entreprise et CHSCT*

L'article 7 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

## TITRE II

### **CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

## Article 8

### *Engagement*

L'article 8 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « d'une association » est remplacé par « d'un organisme ».

Le 3<sup>e</sup> alinéa est remplacé par :

« Les offres d'emploi sont portées à la connaissance de tous les organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires d'un organisme. »

## Article 9

### *Période d'essai*

L'article 9 est ainsi modifié :

Le premier alinéa :

« La période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel non cadre de catégorie 5, 6 ou 7. Cette période peut être renouvelée une seule fois ;
- 3 mois pour les autres catégories. Cette période d'essai peut être renouvelée une seule fois. »

est remplacé par :

« La période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel non cadre de catégorie 7. Cette période peut être renouvelée une seule fois ;
- 2 mois pour le personnel non cadre de catégorie 5 ou 6. Cette période peut être renouvelée une seule fois ;
- 3 mois pour les autres catégories. Cette période d'essai peut être renouvelée une seule fois. »

### TITRE III

## RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 12

##### *Licenciement pour motif personnel*

L'article 12 est ainsi modifié :

Dans le troisième alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

Dans le dernier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

#### Article 13

##### *Licenciement économique*

L'article 13 est ainsi modifié :

Le second alinéa :

« Reclassement : l'employeur recherche des solutions de reclassement au sein de son association et du réseau ATMO. A défaut, il recherche des mesures de reclassement individuel externe au réseau. »

Est remplacé par :

« Reclassement : au sein du réseau des employeurs liés à la fédération Atmo France, AASQA ou groupements, l'employeur recherche, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, à la fois des mesures de reclassement au sein de son organisme ou d'organismes liés au réseau des employeurs liés à la fédération France et des actions favorisant le reclassement individuel externe. »

Le dernier alinéa :

« Priorité de réembauchage : le salarié bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans l'ensemble du réseau ATMO des organismes adhérents sous réserve d'en faire la demande dans un délai de quatre mois, à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Dans cette hypothèse, le salarié conserve l'ancienneté acquise au sein du réseau ATMO des organismes adhérents. Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible. »

Est remplacé par :

« Priorité de réembauchage : au sein du réseau des employeurs liés à la fédération ATMO France, AASQA ou groupements, le salarié bénéficie pendant un an, à compter de la date de rupture de son contrat, d'une priorité de réembauchage sous réserve d'en faire la demande. Dans cette hypothèse, le salarié conserve l'ancienneté acquise chez son dernier employeur. Le salarié congédié à la suite de suppression d'emploi est informé de tout emploi de sa structure devenu disponible. »

#### Article 14

##### *Indemnité de licenciement*

Article remplacé :

« En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde et force majeure, tout salarié reçoit une indemnité calculée sur le salaire moyen des 12 ou 3 derniers mois (y compris les contributions complémentaires) et fixée à 1/3 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la carrière du salarié. »

#### Article 15

##### *Retraite*

L'article 15 est ainsi modifié :

Le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

## Article 16

### *Départ en retraite*

Article remplacé, libellé modifié :

#### « Article 16

##### *Départ en retraite. – Mise à la retraite*

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur, et notamment celles de la loi contre les discriminations du 16 novembre 2001 et celles de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 (loi n° 2003-775 du 21 août 2003, *Journal officiel* du 22 août 2003).

#### Délais de préavis

Pour rendre cette rupture effective, le salarié qui désire prendre sa retraite, doit prévenir son employeur en respectant les préavis suivants :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 2 semaines pour les non-cadres et 1 mois pour les cadres ;
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois pour l'ensemble du personnel ;
- au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois pour l'ensemble du personnel.

Réciproquement l'employeur doit respecter les mêmes délais lorsqu'il désire que le salarié bénéficie de sa retraite.

#### Allocation retraite

A son départ ou à sa mise en retraite, le salarié perçoit une allocation en fonction de son ancienneté.

Cette allocation est égale à :

ANCIENNETÉ	MONTANT
5 ans révolus	1 mois
10 ans révolus	2 mois
20 ans révolus	3 mois
30 ans révolus	4 mois
35 ans révolus	5 mois

Le salaire moyen de référence est égal à la plus forte moyenne de la rémunération brute mensuelle des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois d'activité.

Il appartiendra au salarié, à l'initiative de son départ en retraite, de s'informer sur sa situation individuelle auprès des organismes compétents afin d'obtenir la confirmation des périodes cotisées pour bénéficier d'une retraite au taux plein et ce en fonction de la réglementation applicable en matière de régime d'assurance vieillesse. »

## Article 17

### *Prévoyance et mutuelle*

Article remplacé :

« Les parties conviennent d'instituer un régime de prévoyance et de mutuelle généralisé au sein des organismes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Les couvertures minimales imposées et obligations sont rappelées ici à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

- un niveau de couverture pour les non-cadres identique à celui des cadres ;

- pour la prévoyance, la prise en charge intégrale des cotisations tranche A par l'employeur à hauteur de 1,5 %, pour les cadres et non-cadres. Sur les cotisations de la tranche B, une participation à 50 % des employeurs ;
- pour la mutuelle santé, une participation à 50 % des employeurs ;
- pour la mutuelle santé, l'application d'un tarif unique, par famille est recommandé afin de profiter pleinement des avantages fiscaux. »

## TITRE IV

### CONGÉS, ABSENCE ET MALADIE

#### Article 18

##### *Congés payés*

Article remplacé :

« La durée des congés payés est fixée à 3 jours ouvrables par mois effectif, soit 6 semaines comprenant 6 samedis.

Pour permettre l'étalement des vacances, la période de prise de congé prévue à l'article L. 223-7 du code du travail est étendue à l'ensemble de l'année et peut donc s'étendre du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante.

Les congés payés non pris ne sont pas reportables sauf :

- dans l'hypothèse prévue par l'article L. 227-1 du code du travail à savoir en cas de création d'un compte épargne-temps et dans les limites prévues par ce texte ;
- pour les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption et pour les salariés malades ou victimes d'un accident du travail conformément aux dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail.

Ainsi et à l'exception des 4 premières semaines de congés payés, les salariés pourront affecter leurs périodes de congés au sein d'un compte épargne-temps à compter de sa création.

Les règles de fractionnement applicables sont celles prévues par la législation en vigueur.

Le congé principal ne peut excéder 4 semaines consécutives sauf accord de l'employeur.

Les salariés originaires des DOM-TOM pourront cumuler leurs droits à congés payés sur 2 années consécutives.

Les salariés originaires de la métropole et travaillant dans les réseaux des DOM-TOM bénéficieront du même avantage.

Pour le bon fonctionnement de l'organisme une concertation doit s'engager avant la fin du premier trimestre de chaque année pour fixer le calendrier du congé principal et des ponts. »

#### Article 23

##### *Maternité et congé parental*

L'article 23 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

## TITRE V

### RÉMUNÉRATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

#### Article 24

##### *Entretien d'appréciation*

L'article 24 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, après « de recourir », il est ajouté « au niveau hiérarchique supérieur » et l'expression « au directeur ou au président de l'association » est remplacée par « au directeur(trice) ou au président(e) dans les AASQA ou groupements ».

Le dernier alinéa est remplacé par :

« En cas de nouveau désaccord pour les AASQA, le conseil d'administration de l'association sera saisi du problème et tranchera souverainement. »

#### Article 25

##### *Classification professionnelle et rémunération*

L'article 25 est ainsi modifié :

Il est ajouté à la fin de l'article l'alinéa suivant :

« Il est laissé aux AASQA ou groupements, la possibilité d'ouvrir un plan épargne entreprise permettant un éventuel complément de rémunération. »

#### Article 26

##### *Contribution complémentaire*

L'article 26 est ainsi modifié :

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa, le taux de « 4 % » est porté à « 5 % ».

Le second alinéa « Cette contribution pourra être répartie, entre prime et abondement, à un plan épargne entreprise, s'il en existe un dans l'association. » est supprimé.

#### Article 27

##### *Durée du travail*

Article remplacé :

« La durée du travail effectif est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est généralement répartie sur 5 jours consécutifs ; cependant, pour certains organismes, l'amplitude d'ouverture peut être répartie sur 6 jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité de service (décret n° 2005-906 en date du 2 août 2005, relatif au repos hebdomadaire par roulement, des dispositions des articles L. 221-9 et R. 221-4-1 du code du travail ; les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air étant admises à donner le repos hebdomadaire par roulement).

Le repos hebdomadaire est constitué de 2 jours consécutifs.

Il pourra éventuellement y être dérogé après accord du personnel concerné et accord de l'administration du travail dans le respect des règles de dérogation prévues par le code du travail.

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

La durée légale ci-avant indiquée ne constitue pas une durée obligatoire mais constitue simplement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Tout établissement pourra donc organiser le temps de travail sur la base d'un horaire supérieur à 35 heures à condition d'en assumer les conséquences tant financières, qu'au travers de l'octroi de repos compensateurs et sous réserve de ne pas dépasser la durée maximale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent à ce titre de se rencontrer régulièrement dans chaque organisme afin d'adapter les modalités de définition et de réduction du temps de travail conformément à l'article L. 212-9 du code du travail modifié par la loi du 30 juin 2004. »

## TITRE VI

### ASTREINTES

#### Article 28

##### *Définition de l'astreinte*

L'article 28 est ainsi modifié :

Dans le premier alinéa, le terme « associations » est remplacé par « organismes ».

#### Article 29

##### *Rémunération de l'astreinte*

L'article 29 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

## TITRE VII

### FORMATION

#### Article 31

##### *Formation continue*

Article remplacé :

« Soucieuses des responsabilités qui leur incombent, les parties signataires conviennent d'assurer le développement personnel et professionnel des salariés des organismes.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, il est entendu que les entreprises assumeront leur obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, de formations alternées, retenant encore le droit au bilan de compétence, la mise en place d'un système de validation des acquis professionnels, la mise en place d'entretiens professionnels formalisés, et l'utilisation du droit individuel à formation.

Les parties signataires conviennent de soutenir l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des entreprises, de l'initiative individuelle ainsi que des avis et propositions des institutions représentatives du personnel.

Elles considèrent en effet que la formation est l'un des moyens privilégiés pour que des salariés développent en temps opportun les connaissances et savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la convergence entre les objectifs économiques et les aspirations individuelles ; elles estiment aussi que la formation favorise la promotion sociale et la qualification des salariés, notamment des jeunes, ainsi que l'égalité professionnelle et constitue en outre une opportunité d'échange et d'enrichissement mutuel entre les entreprises et le milieu scolaire ou universitaire.

Les actions réalisées dans le cadre du droit individuel à formation peuvent être articulées avec des actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation.

Les formations relevant du droit individuel à formation sont normalement réalisées en dehors du temps de travail, et un accord d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir leur réalisation pendant le temps de travail.



L'employeur informera, par écrit, une fois par an, les salariés des droits qu'ils ont acquis au titre du DIF. Les salariés titulaires d'un CDD bénéficient du droit individuel à la formation dans les conditions définies par les articles L. 6322-25 à L. 6322-35 et R. 6322-20 à R. 6322-27 du code du travail.

Le comité d'entreprise, ou à défaut le délégué du personnel, est consulté sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation, selon les modalités prévues à l'article L. 934-4 du code du travail.

En cas de mutation d'un salarié d'un organisme à un autre organisme, relevant de la présente convention collective et appartenant au même groupe, l'intéressé conservera chez son nouvel employeur les droits au DIF acquis chez son précédent employeur. »

## TITRE VIII

### DÉPLACEMENTS, MOBILITÉ

#### Article 32

##### *Déplacements de courte durée*

L'article 32 est ainsi modifié :

Dans le dernier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

#### Article 34

##### *Déplacement du lieu de travail*

L'article 34 est ainsi modifié :

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa, l'expression « ou une heure et impose » est remplacée par « ou une heure qui implique ».

Dans le 2<sup>e</sup> alinéa, l'expression « la bail » est remplacée par « la base ».

#### Article 35

##### *Mobilité des personnels*

Article remplacé :

« Dans l'objectif de faciliter la mobilité des personnels des organismes, la fédération ATMO France publiera chaque mois la liste des postes vacants ou des créations de postes dans ces organismes. Les signataires recommandent qu'une priorité soit donnée, à compétence et à qualification équivalente, aux demandes originaires des organismes.

Les organismes, afin de permettre l'établissement de cette liste, s'engagent à faire connaître chaque mois à la fédération ATMO France leurs besoins en terme de recrutement.

La liste des postes vacants ou des créations de poste devra être affichée dans chaque organisme afin d'être portée à la connaissance de tout le personnel.

En cas d'embauche par un organisme d'un salarié issu d'un autre organisme, cette embauche s'accompagnera d'une reprise de l'ancienneté acquise précédemment au sein des différents organismes.

Les salariés bénéficiaires de la mobilité instituée par le présent article bénéficieront au sein de l'organisme adhérent d'accueil d'une période d'essai dont la durée sera conforme à celle fixée à l'article 9 ci-dessus, non renouvelable. »

## TITRE IX

### BREVETS D'INVENTION ET SECRET PROFESSIONNEL

#### Article 36

##### *Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles*

L'article 36 est ainsi modifié :

Dans le dernier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

## Article 37

### *Rémunération du salarié inventeur*

L'article 37 est ainsi modifié :

Dans le second alinéa, le terme « la société » est remplacé par « l'organisme ».

Dans le troisième alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

## Article 39

### *Création de logiciel*

L'article 39 est ainsi modifié :

Dans le dernier alinéa, le terme « association » est remplacé par « organisme ».

## Article 40

### *Secret professionnel*

Article remplacé :

« Sauf accord de l'employeur, les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'organisme, soit pour le compte des donneurs d'ordre de l'organisme, soit pour l'organisme lui-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats, etc., découlant de travaux réalisés dans l'organisme, ou constatés chez le donneur d'ordre.

Une infraction des salariés à cette stricte obligation peut amener une sanction disciplinaire. »

## Article 41

### *Publications*

L'article 41 est ainsi modifié :

Le terme « association » est remplacé par « organisme ».

## TITRE X

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## Article 42

### *Commission paritaire*

Article remplacé :

« Il est institué une commission paritaire qui siègera dans un lieu choisi par la fédération ATMO France, composée de :

- pour les salariés : 5 représentants des organisations syndicales représentatives ;
- pour les employeurs : 5 représentants des organisations représentatives en nombre égal à celui des représentants des salariés.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations.

La commission a pour rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de négocier la valeur du point ;
- de suivre l'adaptation de la convention collective nationale à l'évolution des besoins des AASQA ou groupements.

Les décisions sont prises en respectant le principe de parité et ne sont valides qu'à partir d'un quorum d'au moins 3 représentants de part et d'autre.

La présidence de la commission paritaire assure via la fédération Atmo France le secrétariat de la commission, comportant convocation et établissement des procès-verbaux, suivi des actualisations.

La commission paritaire se réunit de manière ordinaire suivant un calendrier annuel, et au moins 2 fois dans l'année civile, sur convocation envoyée 2 semaines à l'avance. Elle peut également se réunir hors du siège de la fédération.

La commission paritaire peut être réunie de manière extraordinaire avec un délai de 3 semaines, sur demande de l'une des organisations patronales ou salariales représentatives au plan national appuyée du dossier soumis à examen.

Le relevé de décisions est notifié aux parties concernées dans un délai de 15 jours suivant les réunions et fait office de procès-verbal, après approbation par les parties sous un délai de 15 jours. Les ordres du jour et procès-verbaux des réunions sont communiqués aux organismes, qui ont en charge la diffusion interne aux représentants du personnel. La date d'application des décisions enregistrées dans les procès-verbaux sera effective à compter de 1 mois après la date de la réunion de la commission paritaire correspondante. »

#### Article 44

##### *Date d'effet et dépôt*

L'article 44 est supprimé.

Fait à Paris, le 12 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

ATMO France.

#### **Syndicat de salariés :**

FS CFDT.

ANNEXE I  
CLASSIFICATION ET SALAIRES

---

PRÉAMBULE

Article remplacé :

« La présente annexe a pour objet de compléter la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, en établissant la classification des emplois dans la profession, les salaires minimaux et les moyens pratiques de mettre en application, dans les meilleurs délais, les dispositions ci-après.

Elle entend rappeler, de la façon la plus ferme, l'application parfaitement effective au sein des adhérents à la présente convention, du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes tel que défini par l'ensemble du dispositif légal français et qui est résumé d'une façon générale par l'adage généralement appliqué et connu : "à travail égal, salaire égal". »

Article 1<sup>er</sup>

*Dispositions transitoires*

L'article 1<sup>er</sup> est ainsi modifié :

Dans le 5<sup>e</sup> alinéa, l'expression « l'Association » est remplacée par « l'organisme ».

Article 3

*Emplois non cités*

L'article 3 est ainsi modifié :

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa, l'expression « à la diversité des réseaux » est remplacée par « à leur diversité ».

Article 6

*Mise en place des nouveaux minima*

L'article 6 est ainsi modifié :

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa, l'expression « de la réglementation » est remplacée par « de la réglementation ».

Article 8

*Valeur du point*

Article remplacé :

« Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur du point a été fixée à 4,83 € puis à 4,85 € au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

La valeur du point est négociée chaque année, pour une application au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante. »

Article 9

*Classification des emplois*

L'article 9 est ainsi modifié :

Dans la catégorie 6 du 9.1, dans le 3<sup>e</sup> alinéa, l'expression « contrôle » est remplacée par « contrôlé ».

Dans la catégorie 5 du 9.1, l'expression « qui peuvent être diversifiés, qui peuvent être diversifiés, » est remplacée par « qui peuvent être diversifiés, ».

Dans la catégorie 4 du 9.1, dans le 3<sup>e</sup> alinéa, l'expression « contrôle » est remplacée par « contrôlé ».

Dans la catégorie 2 du 9.2. Ingénieurs et cadres, l'expression « la responsabilité de gestion du réseau » est remplacée par « certaines responsabilités de gestion ».

Dans la catégorie 1 du 9.2. Ingénieurs et Cadres, l'expression « d'un ou de réseaux » est remplacée par « d'un ou d'organismes ».

## **Article 10**

### *Grille de classification*

L'article 10 est ainsi modifié :

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa, le terme « le réseau » est remplacé par « l'organisme ».

Dans le tableau, l'échelon 1, catégorie 3 passe de « 535 » à « 548 », les échelons 1, 2 et 3 de la catégorie 7, rendus inapplicables, sont en caractères gras.

Sous le tableau, est ajoutée la mention : « Les échelons en gras sont rendus inapplicables du fait de l'évolution de la valeur du Smic. »

## AVENANT N° 1

---

### **Contrats de travail à objet défini**

#### PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de l'article 6 de loi 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail. En outre, les signataires du présent accord se donnent pour objectif de poursuivre la dynamique en matière d'emploi du secteur de la surveillance et de l'information de la qualité de l'air. Ils entendent en particulier :

- développer l'accès des jeunes à la vie professionnelle ;
- mettre en place le CDD à objet défini en fixant les conditions de sa mise en œuvre et les garanties pour les salariés, communes à l'ensemble des entreprises de la profession ;
- faciliter l'accès et la portabilité de certains droits permettant de favoriser la mobilité professionnelle.

En application de l'article 6 de la loi de modernisation du marché du travail, le CDD pour la réalisation d'un objet défini est mis en place dans les conditions exposées ci-dessous.

La conclusion de CDD, y compris les CDD à objet défini, ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en CDI et à temps plein.

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Cas de recours*

Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'association. Il doit répondre dans toutes les hypothèses à la définition légale et avoir pour objet des adaptations ou des évolutions significatives de missions habituelles de l'association ou la mise en œuvre d'activités novatrices ou évolutives pouvant concerner les systèmes d'information ou d'exploitation, la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes de surveillance et d'information de la qualité de l'air.

L'objet du CDD à objet défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne permet pas de pourvoir des postes relevant de l'activité du réseau de mesure de la qualité de l'air habituelle.

Lorsque ce projet entre dans le champ de l'article L. 2323-6 du code du travail, il fait l'objet d'une information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Le CDD à objet défini ne peut avoir pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun.

Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#### **Article 2**

##### *Durée du contrat*

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

#### **Article 3**

##### *Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini*

Le nouveau CDD à objet défini ne peut être conclu qu'avec des ingénieurs et cadres. Compte tenu de la classification de la convention collective des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, ce contrat concerne l'embauche de salariés Ingénieurs et cadres de niveau III, II et I.

## **Article 4**

### *Contenu du contrat*

Ce contrat doit être établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte les mentions obligatoires suivantes :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue (art. L. 1242.10 du code du travail) ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue le CDD à objet défini ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (24 mois) par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

## **Article 5**

### *Renouvellement*

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

## **Article 6**

### *Garanties applicables aux salariés sous CDD à objet défini*

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence, pour permettre l'exercice de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée, au sein de son entreprise, par tout moyen mis en place par son employeur.

Les salariés sous CDD à objet défini bénéficient des mêmes droits que les salariés sous CDI, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Un bilan annuel sera réalisé afin de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

A l'occasion de ce bilan ou au plus tard pendant la période du délai de prévenance, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche de reclassement voire de VAE, un point particulier sera fait avec l'intéressé. A cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Le salarié titulaire d'un contrat à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié titulaire d'un CDD, bénéficier du droit individuel à la formation.

Les salariés sous contrat à objet défini bénéficient des conditions d'accès aux dispositifs de prévoyance et maladie, selon les mêmes modalités que les autres salariés de l'entreprise.

A l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut soit consulter, s'il existe, le site de recrutement de l'entreprise soit, à défaut d'existence du site, se faire communiquer à sa demande, par l'entreprise, les offres d'emploi disponibles qu'il estime correspondre à ses compétences et qualifications.

Afin de lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel, le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail, pendant la période du délai de prévenance, dont les modalités sont fixées en accord avec son employeur.

## **Article 7**

### *Rupture du contrat à durée déterminée*

#### Au terme du contrat

Le terme du CDD à objet défini est la réalisation de l'objet. L'objet est considéré comme réalisé dès lors que les tâches pour lesquelles le contrat a été conclu sont réalisées.

Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 2 mois minimum qui débute avant la date estimée par l'entreprise pour la réalisation de l'objet.

En cas de poursuite des relations de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

#### Rupture avant terme

a) Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date d'anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire au bout de 24 mois.

Il est institué un délai de prévenance réciproque d'un mois minimum à respecter que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. En tout état de cause, la cessation du contrat de travail prend effet à la fin des 18 mois ou des 24 mois.

Si l'application du délai de prévenance pouvait avoir pour effet de reporter la cessation du contrat de travail au-delà des 18 mois ou des 24 mois, l'entreprise devrait verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant à la partie du délai de prévenance non effectuée. En tout état de cause, le salarié n'est plus occupé dans l'entreprise au-delà des 18 ou des 24 mois.

La notification de la rupture par l'employeur est précédée d'un entretien préalable au cours duquel le salarié a le droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise notamment un représentant du personnel. Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la remise en mains propres de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance. Le motif réel et sérieux doit être indiqué dans la lettre de rupture.

En cas de rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de faute grave ou lourde.

b) En cas de faute grave, de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties, le CDD à objet défini peut être rompu à tout moment, en application de l'article L. 1243-1 du code du travail.

En outre, le CDD à objet défini peut être rompu avant terme par le salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Le salarié est alors tenu de respecter un préavis dans la limite de 2 semaines, conformément aux dispositions de l'article L. 1243-2 du code du travail.



## **Article 8**

### *Indemnité de fin de contrat*

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale-brute.

## **Article 9**

### *Conclusion, durée et dépôt de l'accord*

#### Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Révision

Chaque partie signataire du présent accord peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies ci-après.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de la demande de révision répondant aux conditions indiquées ci-dessus, les parties engageront une nouvelle négociation.

L'avenant portant révision du présent accord fera l'objet d'un dépôt légal.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.