

Brochure n° 3260

Convention collective nationale

**IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

ACCORD DU 28 JUIN 2011

RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1151278M

IDCC : 1605

Entre :

La chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (CS3D),

D'une part, et

La FNST CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEETS CGT-FO ;

La FS CFDT ;

La CFTC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de cet accord les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. L'actualisation des articles : 1^{er}, 8, 9, 15, 24, 25, 26, 28, 29, 32, 33 et 35.

« Article 1^{er}

Champ d'application

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. »

« Article 8

Embauchage

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. »

« Article 9

Période d'essai

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. »

« Article 15

Négociation annuelle et commissions paritaires

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

« Article 24

Travail du dimanche et jours fériés

(Réunion de l'article 24 et de l'ancien article 35)

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 1^{er} mai.

Les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche et les jours fériés, autres que le 1^{er} 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. »

« Article 25

Travail de nuit

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. »

« Article 26

Astreintes

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 effec-

tué 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. »

« Article 28

Absence

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. »

(Article cité par référence à l'article 29 ci-dessous).

« Article 29

Maladie et accidents

Maladie et accident

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. »

« Article 32

Rupture du contrat de travail

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

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^e 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. »

« Article 33

Congés pour événements de famille

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 : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- mariage d'un enfant : 1 jour.

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.

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

« Article 35

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

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. »

2. Les autres articles restant sans changement.

3. Hiérarchie des normes : aucun accord, quel que soit son niveau (établissement, entreprise, groupe...), ne peut déroger en tout ou partie à cet accord sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

4. Le présent accord conclu à durée indéterminée fera l'objet d'une demande d'extension au ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité.

5. Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

6. La date d'application de cet accord est fixée à la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.)