

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

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

### **Avenant du 22 mai 2023**

relatif à la modification de la convention collective nationale

NOR : ASET2350638M

IDCC : 1605

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CS3D,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**UNSA FCS ;**

**CMTE CFTC ;**

**FEETS FO ;**

**SNES CFE-CGC,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les parties signataires ont examiné les dispositions conventionnelles devenues obsolètes ou inadaptées du fait de l'évolution législative et ont engagé des discussions dans la perspective d'un toilettage de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, de désinsectisation et de dératisation (3D).

En conséquence, après une négociation loyale et coconstruite, il est convenu ce qui suit.

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

Les termes « adhérentes aux organisations patronales signataires » de l'article préambule sont supprimés et remplacés par les termes « entrant dans son champ d'application ».

Le dernier paragraphe de l'article préambule qui prévoit que « 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 » est supprimé.

## Article 2

**2.1.** L'article 1<sup>er</sup> est modifié afin de mettre à jour les nouvelles références au code NAF.

**2.2.** L'article 1<sup>er</sup> est désormais rédigé ainsi :

« 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 3

**3.1.** L'article 2 est modifié afin de distinguer les modalités de révision et de dénonciation de la CCN.

**3.2.** L'article 2 est désormais rédigé ainsi :

### « Durée de la convention. Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

## Article 4

Le second paragraphe de l'article 3 précisant « 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 » est supprimé.

## Article 5

**5.1.** L'article 5 est modifié afin de préciser les modalités de révision de la convention.

**5.2.** L'article 5 est désormais rédigé ainsi :

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

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adres-

sée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

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

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

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

## Article 6

Le 6<sup>e</sup> paragraphe de l'article 6 est modifié et est désormais rédigé ainsi :

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

## Article 7

**7.1.** L'article 7 est modifié en totalité du fait de la disparition des délégués du personnel et comités d'entreprise depuis l'entrée en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

**7.2.** L'article 7 est désormais rédigé ainsi :

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

## Article 8

L'article 8 est modifié et est désormais rédigé ainsi :

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

- l'identité des parties ;
- l'emploi et sa définition ;
- le lieu de travail (à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur) ;
- la classification et le niveau y afférent ;
- le titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi (ou à défaut, la caractérisation ou la description sommaire du travail) ;
- la rémunération et sa structure ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai si elle est prévue ;
- le cas échéant, toute indication particulière concernant l'activité de l'intéressé dans l'entreprise ainsi que le siège social ou le domicile de l'employeur ;

- la durée du travail ;
- dans le cas d’une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
- l’identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale. (Incluant la couverture par les régimes complémentaires) ;
- en cas de modification d’un élément essentiel en cours de contrat de travail, l’employeur doit informer le salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard, à la date à laquelle cette modification fait effet.

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

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

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

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

## Article 9

À l’article 9 après le paragraphe indiquant la durée de la période d’essai il est inséré le paragraphe suivant :

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

## Article 10

**10.1.** L’article 11 « Visite médicale d’embauche » est modifié compte tenu de la réglementation sur les visites d’information et de prévention.

**10.2.** L’article 11 est désormais ainsi rédigé :

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

## Article 11

Le dernier paragraphe de l’article 12 est modifié et est rédigé de la façon suivante :

« **3.** Sont à exclure de la fraction variable prise en compte dans l’appréciation des minima conventionnels, quand ils existent dans l’entreprise, les éléments tels que : primes d’ancienneté, primes d’astreinte, heures supplémentaires, prime de vacances, remboursements de frais, primes d’outillage, primes d’habillement ou de blanchiment,

primes de conduite automobile, primes éventuelles pour événements familiaux (mariage, naissance...) ainsi que la participation légale ou l'intéressement conclu au titre de l'ordonnance de 1986 modifiée. »

## Article 12

Les termes « heures supplémentaires » du second paragraphe de l'article 13 sont supprimés.

## Article 13

Les termes « au plan national » du 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 15 sont modifiés et remplacés par les termes « de la branche ».

## Article 14

Les termes « au comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail » du 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 18 sont remplacés par les termes « du CSE ou de la commission santé sécurité si elle est constituée ».

## Article 15

Les termes OPCA du paragraphe 6 de l'article 18 *bis* sont remplacés par les termes « OPCO ».

## Article 16

Les termes « DAPA » du paragraphe 3 de l'article 19 sont remplacés par les termes « certibio-cide ».

## Article 17

**17.1.** Les termes « 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. » du 2<sup>nd</sup> paragraphe de l'article 24 sont supprimés.

**17.2.** Le 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 24 est modifié et est remplacé par les termes : « La condition d'ancienneté n'est pas requise pour le 1<sup>er</sup> mai. »

**17.3.** Les termes « Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail desdits jours, et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire. » du dernier paragraphe de l'article 24 sont supprimés et remplacés par les termes « Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail desdits jours, sauf majorations éventuelles pour heures supplémentaires et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire. »

## Article 18

**18.1.** L'article 26 est modifié du fait de la nouvelle définition du temps d'astreinte et de la primauté des accords d'entreprises sur les accords de branches quant à la définition et aux modalités des temps d'astreinte.

**18.2.** L'article 26 est désormais ainsi rédigé :

« Le temps d'astreinte

### Article 26.1 | *Dispositions générales*

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

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

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

### **Article 26.2 | Modalités d'organisation des astreintes**

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

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

### **Article 26.3 | Modalités d'information des salariés de la programmation des astreintes**

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

### **Article 26.4 | Compensation des astreintes**

Le salarié bénéficie d'une compensation au titre du temps d'astreinte, déterminée par l'employeur. Cette compensation ne peut être inférieure à une indemnité égale à 26 % du Smic horaire brut.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Article 26.6 | Modalités de suivi des temps d'astreinte**

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

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

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

### **Article 19**

**19.1.** Les termes « ou exceptionnels résultant d'un accord entre les parties » ainsi que les termes « les obligations militaires limitées au service national pour les salariés qui seraient réintégrés à l'issue de celui-ci » de l'article 27 sont supprimés.

**19.2.** À l'article 27, trois tirets comme suit sont ajoutés aux six tirets existants :

- « – les absences pour congé d'adoption et de paternité ;
- pour la moitié de leur durée, les absences résultant du congé parental d'éducation conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail ;
- les absences liées à la prise d'un congé de proche aidant. »

### **Article 20**

Les termes « non professionnels » dans le titre de l'article 29 sont supprimés.

### **Article 21**

**21.1.** L'article 32.1 « Préavis » est modifié.

Le premier paragraphe est remplacé par les termes suivants : « Hors période d'essai, rupture de contrat de travail à durée déterminée et rupture conventionnelle, toute rupture du contrat de travail et ce quelle qu'en soit la cause, sauf faute grave, lourde, ou force majeure, fera l'objet d'un préavis qui sera fonction de l'ancienneté et de la classification du salarié : »

**21.2.** Les termes « après une année d'ancienneté » de l'article 32.3.1 sont supprimés et remplacés par les termes « après huit mois d'ancienneté ».

**21.3.** Le paragraphe intitulé « A. – Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise 1 » de l'article 32.3.1 est supprimé et remplacé par les termes suivants :

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



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

**21.4.** Le paragraphe intitulé « B. – Pour les cadres » de l'article 32.3.1 est modifié et remplacé par les termes suivants :

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

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

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

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

## Article 22

L'article 33 est modifié et est désormais ainsi rédigé :

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

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 3 jours ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours.

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

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



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

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

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

## Article 23

Les termes « le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel » du premier paragraphe de l'article 36 sont supprimés et remplacés par les termes « les représentants au CSE ou à la commission santé sécurité si elle est instituée ».

## Article 24

**24.1.** L'article 37 est modifié.

**24.2.** L'article 37 est désormais rédigé ainsi :

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

## Article 25 | *Date d'entrée en application*

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition à son entrée en application dans les conditions définies par la loi, les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le présent avenant entre en application à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Compte tenu de son contenu, les parties ont considéré que des modalités spécifiques n'étaient pas requises pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 22 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)