

■ Section 1 : Champ d'application

- 1 Champ d'application professionnel** ■ Entreprises dont l'activité principale consiste en la mise en oeuvre des produits antiparasitaires et désinfectants, répertoriées sous le code NAF 81.29 A de la nomenclature Insee de 2008. VRP exclus.

Préambule de la CC Art. 1 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

- 2 Champ d'application territorial** ■ Territoire métropolitain.

Préambule de la CC

■ Section 2 : Contrat de travail, essai et préavis

- 3 Contrat de travail** ■

1° Nécessité d'un écrit :

engagement confirmé par lettre ou contrat devant comporter des mentions obligatoires fixées par la CC.

2° CDD :

passage automatique au niveau 2 pour les salariés de niveau 1 dont la durée cumulée des CDD dans la même entreprise et dans le même emploi atteint 2 ans. Si embauche en CDI du même salarié, dans la même entreprise et le même emploi, durée du CDD ayant pris fin moins de 6 mois avant la date d'embauche déduite de la période d'essai.

Art. 8 et 10

- 4 Période d'essai** ■

1° Durée

Catégorie	Durée Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées par accord conclu postérieurement au 26-6-2008 (v. l'étude Dispositions de droit commun).	Renouvellement
Ouvriers et employés (groupe 1)	1 mois	1 mois
TAM (groupe 2)	2 mois	2 mois

Cadres (groupe 3)	3 mois	3 mois
Durées plus courtes que celles prévues par la loi pérennisées par accord conclu postérieurement au 26-6-2008 (v. l'étude Dispositions de droit commun).		

2° Délai de prévenance

Présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

Art. 9 modifié par accord du 24-6-2009 étendu par arrêté du 23-10-2009, JO 31-10-2009, applicable à compter du 1-7-2009

5 Préavis ■

Catégorie	Démission, licenciement, départ ou mise à la retraite	Réduction du préavis de démission si le salarié a trouvé un nouvel emploi
Ouvriers et employés (groupe 1)	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté ≥ 2 ans : 2 mois	Ancienneté < 2 ans : 15 jours Ancienneté ≥ 2 ans : 1 mois
TAM (groupe 2)	2 mois	1 mois
Cadres (groupe 3)	3 mois	1,5 mois

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis de licenciement : nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire du travail par mois de préavis.

Art. 32 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

6 Notion d'ancienneté ■

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 ou exceptionnels ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite de 3 ans ;
- les absences pour maternité ;
- les absences pour formation professionnelle et activités syndicales dans l'entreprise ;
- les obligations militaires limitées au service national pour les salariés réintégrés à l'issue du service.

Art. 27

■ Section 3 : Licenciement et départ à la retraite

7 Indemnité de licenciement ■

1° Montant

a) Licenciement pour motif personnel :

indemnité due, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, à partir de 1 an d'ancienneté.

Catégories	Ancienneté	Indemnité
Ouvriers, employés, TAM	< 10 ans	1/5 mois par année d'ancienneté
	≥ 10 ans	1/5 mois par année + 2/15 mois par année à partir de la 10 ^e année
	Maximum	12 mois
Cadres	< 10 ans	2/10 mois par année d'ancienneté à compter de la 1 ^{re}
	10 ans à 15 ans	2/10 mois par année de 0 à 10 ans + 4/10 mois par année de 10 à 15 ans + 1/2 mois pour les cadres de moins de 50 ans, 1 mois pour les cadres de 50 ans et plus
	> 15 ans	2/10 mois par année de 0 à 10 ans + 4/10 mois par année de 10 à 15 ans + 6/10 mois par année au-delà de 15 ans + 1/2 mois pour les cadres de moins de 50 ans, 1 mois pour les cadres de 50 ans et plus
	Maximum	16 mois

b) Licenciement pour motif économique :

en l'absence d'indemnité fixée par la CC, versement de l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude Dispositions de droit commun).

2° Base de calcul :

1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois, à l'exclusion des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

Art. 32 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

8 Indemnité de rupture conventionnelle ■ Calculée conformément à la législation en vigueur (v. l'étude Dispositions de droit commun) sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Art. 32 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

9 Indemnité de départ à la retraite ■

1° Montant

a) Départ volontaire

pour tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite et ayant droit à une retraite à taux plein. Versement d'une indemnité fixée en fonction de son ancienneté.

Ancienneté	Indemnité
Après 10 ans	1,5 mois
Après 15 ans	2 mois
Après 20 ans	2,5 mois
Après 25 ans	3 mois
Après 30 ans	4 mois
Après 35 ans	4,5 mois
Après 40 ans	5 mois
Après 45 ans	5,5 mois

b) Mise à la retraite

du salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein. Versement de l'indemnité de départ volontaire ou, si elle est supérieure, de l'indemnité légale de licenciement (v. l'étude Dispositions de droit commun).

2° Base de calcul :

identique à celle prévue pour l'indemnité de licenciement (v. n° 7).

Art. 32 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

■ Section 4 : Congés et jours fériés

- 10 Congés exceptionnels pour événements familiaux** ■ Congés à prendre dans les 15 jours entourant l'événement. Congés applicables sous réserve des dispositions légales plus favorables (v. l'étude Dispositions de droit commun).

Mariage ou Pacs	salarié	4 jours
Mariage	enfant	1 jour, 2 jours après 1 an d'ancienneté
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Décès	conjoint (marié ou pacsé), enfant, père/mère du salarié	3 jours

	beau-père ou belle-mère (mariage ou Pacs)	2 jours
	frère, soeur, grand-parent du salarié	1 jour
Déménagement Déménagement de résidence principale. Congé accordé sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois et de présentation de justificatifs.	-	1 jour après 1 an d'ancienneté Tous les 5 ans.
Constitution du dossier « handicap »	-	1 jour Reconductible tous les 5 ans au moment du renouvellement de ce dossier.
Déménagement de résidence principale. Congé accordé sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois et de présentation de justificatifs. Tous les 5 ans. Reconductible tous les 5 ans au moment du renouvellement de ce dossier.		

Art. 33 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension et par accord du 21-1-2019 étendu par arrêté du 24-7-2019, JO 31-7-2019, applicable le 1^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (NDLR : selon nous, il s'agit du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO)

11 Congés supplémentaires pour ancienneté ■ Il est accordé 2 jours supplémentaires de congés après 20 ans d'ancienneté. Ces jours ne peuvent être accolés, ni au congé principal, ni à la 5^e semaine de congés lorsqu'elle est prise en une seule fois.

Art. 34

12 Congés des salariés originaires des DOM-TOM ou de pays non européens

■ Sur demande du salarié, droit, une année sur deux, à une période d'absence non rémunérée accolée à la période des congés payés, dans la limite d'une durée totale d'absence de 8 semaines (la période non rémunérée ne pouvant être supérieure à la période de congés payés).

Art. 35 résultant de l'accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

13 Jours fériés ■

1° Chômage :

hors 1^{er} mai, paiement des jours fériés chômés (sauf s'ils tombent un jour de repos habituel) aux salariés ayant 3 mois d'ancienneté révolus et ayant accompli à la fois le dernier jour de travail précédant et le premier jour de travail suivant le jour férié (sauf absence autorisée). Dispositions applicables sous réserve des dispositions légales plus favorables (Voir les dispositions de droit commun dans le mémento social).

2° Travail exceptionnel un jour férié :

majoration de salaire de 100 %.

Art. 24

■ Section 5 : Durée du travail

14 **Astreintes** ■ Quota d'astreinte (au sens légal) fixé à 130 heures par mois et par salarié. Prime d'astreinte égale à 26 % du Smic horaire brut.

Art. 26 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

15 **Travail de nuit et du dimanche** ■

1° Travail exceptionnel un dimanche :
majoration de salaire de 100 %.

2° Travail occasionnel ou exceptionnel de nuit
entre 21 h et 6 h : majoration de salaire de 50 %.

Recours au travail de nuit devant être justifié par la nécessité d'assurer des services de maintenance ou des interventions d'urgence chez les clients ou dans les entreprises.

Art. 24 et art. 25 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

16 **Aménagement du temps de travail lors de la rentrée scolaire** ■ Dispositions applicables pour une durée de 3 ans.

Lors de la rentrée scolaire d'un enfant entrant en maternelle ou en 1^{re} année de primaire, les pères ou mères de famille pourront, sous réserve d'avoir respecté un délai de prévenance de 8 jours, bénéficier d'un aménagement d'horaires (dans la limite de 2 heures). Fixation d'un commun accord avec le responsable hiérarchique des modalités de cet aménagement.

Accord « Egalité professionnelle » du 20-12-2017 étendu par arrêté du 15-1-2020, JO 24-1-2020, applicable à compter du 9-7-2018 (jour suivant son dépôt) pour une durée de 3 ans

■ Section 6 : Maladie, maternité, accident du travail

17 **Maladie et accident non professionnel** ■

1° Indemnisation sur 12 mois :
délai de carence : 1^{er} arrêt maladie : 2 jours ; 2^e arrêt maladie : 3 jours ; 3^e arrêt maladie : 6 jours.

Ancienneté	Maintien du salaire (- IJSS)	
	à 90 %	à 70 %
< 12 mois	Néant	Néant
12 mois à 3 ans inclus	2 mois	2 mois
4 ans à 5 ans inclus	3 mois	3 mois
6 ans et plus	4 mois	4 mois

2° Garantie d'emploi en cas de maladie :

- entreprises de moins de 10 salariés : 3 mois ;
- entreprises de 10 salariés et plus : 4 mois.

Durée de la garantie d'emploi majorée de 1 mois après 5 ans de présence dans l'entreprise (au moment de l'arrêt de travail).

Art. 29 modifié par accord du 28-6-2011 étendu par arrêté du 6-4-2012, JO 20-4-2012, applicable à compter de la date de publication de son arrêté d'extension

18 Maternité ■ Pendant la grossesse, mise en place en accord avec la hiérarchie d'une réduction d'horaire avec maintien de la rémunération égale à :

- 30 minutes à partir du 4^e mois et jusqu'au 6^e mois ;
- 1 heure à compter du 7^e mois.

Accord du 23-6-2020 non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension

■ Section 7 : Retraite complémentaire et régime de prévoyance

19 Retraite complémentaire ■ Absence de disposition dans la CC.

20 Régime de prévoyance des salariés non cadres ■

1° Bénéficiaires et application du régime

a) Bénéficiaires :

tous les salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis et 36 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14-3-47.

b) Application du régime :

possibilité de s'affilier au régime conventionnel de prévoyance à compter du 1-7-2014 mais les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de cette date pour faire bénéficier les salariés des dispositions du régime.

Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application de la CCN, doivent appliquer les dispositions du régime à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle l'entreprise entre dans le champ d'application de la CCN.

Les nouvelles entreprises doivent appliquer le régime de prévoyance dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du 1^{er} salarié.

2° Cotisation

exprimée en % des rémunérations brutes, tranches A et B, perçues au cours de l'année civile d'assurance (à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année).

Cotisation minimum fixée à 0,85 % des rémunérations visées ci-avant, dont au moins 60 % à la charge de l'employeur (soit 0,51 % employeur et 0,34 % salarié).

3° Prestations

a) Salaire de référence :

salaire brut total, tranches A et B, ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

b) Décès

1. Capital décès toutes causes : 125 % du salaire de référence, quelle que soit la situation de famille du salarié.

En cas d'invalidité absolue et définitive (invalidité 3^e catégorie ou incapacité permanente professionnelle au taux de 100 % reconnue par la SS), versement par anticipation du capital décès.

2. Double effet : en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin, postérieur ou simultané à celui du salarié, versement aux enfants à charge (v. remarque ci-après) d'un second capital égal à 100 % de celui versé lors du 1^{er} décès, par parts égales entre eux.

Remarque : sont visés les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à la charge du conjoint.

3. Allocation obsèques : en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ou d'un enfant à charge, versement à la personne ayant assumé les frais d'obsèques d'une allocation égale à 100 % du PMSS (dans la limite des frais réels).

4. Rente éducation (OCIRP) versée à chaque enfant à charge en cas de décès du salarié, dont le montant annuel est fixé comme suit (en % du salaire de référence).

Age de l'enfant	Rente
Jusqu'à moins de 12 ans	5 %
De 12 ans jusqu'à moins de 19 ans	7 %
De 19 à 26 ans (si poursuite d'études)	12 %

Doublement de la rente en cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs postérieur au décès du salarié ou si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

c) Invalidité :

rente calculée en % du salaire de référence.

Situation du salarié	Rente
Invalidité 1 ^{re} catégorie	42 %
Invalidité 2 ^e et 3 ^e catégorie	70 %
IPP ≥ 33 % et < 66 %	$R \times 3n/2$ R = montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2 ^e catégorie ; n = taux d'incapacité permanente attribué par la SS au salarié.
IPP ≥ 66 %	70 %

R = montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie ; n = taux d'incapacité permanente attribué par la SS au salarié.

Montant sous déduction des prestations brutes de CSG et CRDS de la SS et de toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

Maximum : salaire net d'activité.

d) Incapacité temporaire de travail

(y compris AT/MP).

1. Indemnisation à l'expiration :

- de la période de maintien de salaire par l'employeur (v. n° 17) pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ;
- d'une franchise de 60 jours continus à compter de la date de survenance de l'arrêt de travail pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

2. Montant : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction des IJ brutes de CSG et CRDS de la SS et de toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

3. Plafond d'indemnisation : salaire net d'activité.

Avenant du 13-5-2014 étendu par arrêté du 11-3-2015, JO 24-3-2015, applicable à compter du 1-7-2014

■ **Section 8 : Classification des emplois**

21 Grille de classification ■

1° Groupe 1 - ouvriers et employés

Niveau		Définition des emplois	Emplois-repères
1 Un employé doit passer au niveau 2 au-delà de 2 années de positionnement au niveau 1. Toutefois, les commerciaux embauchés au niveau 1 sont classés au niveau 2 au-delà d'un an d'ancienneté dans leur poste de commercial.	Emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.	Durée d'adaptation courte et opérations à effectuer élémentaires ou bien déterminées et similaires.	Manoeuvre ; manutentionnaire ; applicateur hygiéniste ou technicien débutant ; chauffeur livreur débutant ; magasinier ; agent des services généraux ; commercial ou technico-commercial débutant ; standardiste ; réceptionniste ; employé de bureau ; employé administratif débutant ; aide comptable débutant ; opérateur de saisie débutant
2 Un employé doit passer au niveau 2 au-delà de 2 années de positionnement au niveau 1. Toutefois, les commerciaux embauchés au niveau	Même niveau de formation que le niveau 1 ayant acquis une expérience professionnelle	Exécution de travaux qualifiés courants. Capacité à analyser une situation et à prendre des initiatives.	Manoeuvre ; manutentionnaire ; applicateur hygiéniste ou technicien confirmé ; chauffeur livreur ; magasinier ; agent des services généraux ; commercial ou technico-

1 sont classés au niveau 2 au-delà d'un an d'ancienneté dans leur poste de commercial.	reconnue dans son métier.		commercial ; assistante commerciale ; standardiste ; réceptionniste ; employé de bureau ; secrétaire ; employé administratif ; aide comptable confirmé ; opérateur de saisie confirmé ; informaticien
3	Niveau de formation BAC ou équivalent.	Travaux très qualifiés nécessitant, dans le cadre de la spécialité, la mise en oeuvre d'une expérience particulière.	Applicateur hygiéniste ou technicien qualifié ; chauffeur livreur ; technicien chauffeur poids lourd ; magasinier ; agent des services généraux ; commercial ou technico-commercial ; animateur commercial ; assistante commerciale ; secrétaire ; employé administratif ; comptable qualifié ; informaticien
4	Niveau de formation BAC + ou équivalent.	Outre les aptitudes professionnelles décrites ci-dessus, expérience professionnelle reconnue dans sa spécialité. Peut être chef d'équipe ou animateur. Peut être « certifié » (DAPA).	Applicateur hygiéniste ou technicien hautement qualifié ; chef d'équipes (métiers techniques) ; technicien chauffeur poids lourd ; commercial ou technico-commercial ; animateur commercial ; assistante commerciale ; secrétaire ; employé administratif ; comptable qualifié ; informaticien
Un employé doit passer au niveau 2 au-delà de 2 années de positionnement au niveau 1. Toutefois, les commerciaux embauchés au niveau 1 sont classés au niveau 2 au-delà d'un an d'ancienneté dans leur poste de commercial.			

2° Groupe 2 - agents de maîtrise et techniciens

Niveau		Définition des emplois	Emplois-repères
5	Niveau de formation BAC + 2 : BTS, DUT, DAPA (certification du Ministère de l'Agriculture pour la « Distribution et l'Application de Produits Antiparasitaires »).	Connaissances professionnelles et expérience pratique permettant d'adapter les interventions dans des cas simples. Peut assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe 1 classés le plus souvent en dessous du niveau 4. Peut assurer la gestion courante et la formation du personnel.	Inspecteur ; contremaître ; chef de groupe ; commercial ; emploi administratif ; comptable ; qualicien ; informaticien.
6		Connaissances professionnelles et expérience pratique permettant d'adapter les interventions dans des situations variées et complexes. Peut assurer de façon	Inspecteur ; contremaître ; chef de groupe ; commercial ; responsable technique ou

		permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe 1. Planifie les tâches et assure la répartition du travail.	responsable commercial ; emploi administratif ; comptable ; qualicien ; informaticien.
7		Salarié qualifié avec expérience ou diplôme permettant de maîtriser plusieurs techniques et de les adapter à des situations variées et complexes. Peut assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés du groupe 1. L'expérience le différencie du niveau 6.	Inspecteur ; contremaître ; chef de groupe ; commercial ; responsable technique ou responsable commercial ; emploi administratif ; comptable ; qualicien ; informaticien.
8	Sous réserve de l'acceptation et confirmation de l'Agirc, le niveau 8 du groupe 2 devrait être un niveau « Assimilé cadre ».	Salarié hautement qualifié avec connaissances, expérience ou diplôme permettant de maîtriser plusieurs techniques et de les adapter à des situations variées et complexes. Peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs AM et/ou coordonnant un ensemble de groupes placés sous sa responsabilité.	Inspecteur ; contremaître ; chef de groupe ; commercial ; responsable technique ou responsable commercial ; emploi administratif ; comptable ; qualicien ; informaticien.
Sous réserve de l'acceptation et confirmation de l'Agirc, le niveau 8 du groupe 2 devrait être un niveau « Assimilé cadre ».			

3° Groupe 3 - cadres

	Niveau	Définition des emplois	Emplois-repères
9	Niveau de formation égal à celui des grandes écoles ou formation universitaire BAC + 4 minimum ou compétence équivalente.	Ingénieur et cadre débutant. Exerce dans son domaine de compétences des responsabilités découlant des directives de son supérieur hiérarchique.	Commercial « senior », ingénieur commercial ; assistant de direction ; attaché ou cadre de direction ; chef comptable ; responsable (technique ou commercial) ; responsable d'agence, responsable régional ; responsable des ventes ; responsable de service administratif ; contrôleur de gestion ; responsable communication ; juriste ; informaticien-qualicien ; responsable hygiène-sécurité-environnement.
10		Exerce à partir de directives dans le secteur d'activité qui lui est imparti. Anime et coordonne l'activité de salariés qui peuvent appartenir à différents groupes.	Commercial « senior », ingénieur commercial ; assistant de direction ; attaché ou cadre de direction ; chef comptable ; responsable (technique ou commercial) ; responsable d'agence, responsable régional ; responsable des ventes ; responsable de service administratif ; contrôleur de gestion ; responsable communication ; juriste ;

			informaticien-qualiticien ; responsable hygiène-sécurité-environnement. ; responsable du personnel ; responsable informatique ; responsable du marketing ; responsable qualité ; directeur régional.
11		Peut avoir la responsabilité de plusieurs services. Dirige l'activité de salariés appartenant à différents groupes. Large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.	Responsable du marketing ; responsable qualité ; directeur régional ; directeur informatique ; directeur du marketing ; directeur du personnel ; directeur des ressources humaines ; directeur administratif et financier ; directeur des ventes ; directeur technique ; directeur de division ; secrétaire général.
12		Ingénieur et cadre justifiant d'une très haute compétence et dont les responsabilités étendues peuvent couvrir la totalité de l'entreprise. Les cadres dirigeants sont placés à ce coefficient.	Secrétaire général ; dirigeants.

Art. 20 et 21 Annexes 1 à 6

22 Certificats de qualification professionnelle (CQP) : principes généraux et prime ■

1° Principes généraux

CQP	Salariés concernés	Evolution dans la classification des salariés du groupe 1
CQP 1	- nouveaux entrants dans le métier - salariés en activité titulaires ou non du certibiocide	Passage systématique au niveau supérieur du groupe 1 à l'obtention d'un CQP
CQP 2 technique et conseil	- salariés détenteurs du CQP 1 - et/ou justifiant de 2 années d'expérience dans le métier	

2° Prime mensuelle pour les salariés de niveau 4 obtenant le CQP 2 : montant de 50 € bruts.

Accord du 11-1-2017 étendu par arrêté du 25-7-2017, JO 10-8-2017, applicable à compter du 1-8-2017 (1^{er} jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension)

■ Section 9 : Salaires, primes et indemnités

23 Prime d'ancienneté des salariés non cadres ■ A faire figurer à part sur bulletin de paie.

1° Taux

2 ans Accord du 23-6-2020 non étendu.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	> 20 ans Accord du 20-12-2017 étendu.
2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %
Accord du 23-6-2020 non étendu. Accord du 20-12-2017 étendu.						

2° Base de calcul :

salaires minima de la classification sur la base de l'horaire pratiqué.

Art. 30 Accord du 20-12-2017 étendu par arrêté du 17-8-2018, JO 25-8-2018, applicable à compter de son extension (et au plus tôt au 1-7-2018 pour le groupe 1) Accord du 23-6-2020 non étendu, applicable le 1^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (NDLR : selon nous, il s'agit du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO)

24 Prime pour les titulaires d'un CQP 2 ■ Voir n° 22.

25 Indemnité de repas ■

1° Bénéficiaires :

personnel de production dont l'activité quotidienne, imposée par les prestations sur chantiers, le contraint de prendre un repas hors des locaux de l'entreprise ou du domicile.

2° Montant forfaitaire

Au 1-1-2015 Accord du 13-5-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1-1-2015 (1 ^{er} jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension).	Au 1-1-2016 Accord du 13-5-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1-1-2015 (1 ^{er} jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension).	Au 1-7-2017 Au 9-12-2017 pour les non-adhérents Accord du 28-6-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-2017, applicable à la date de l'extension pour les non-adhérents.	Au... Accord du 21-1-2019 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 8-8-2019, applicable le 1 ^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (v. NDLR ci-après).	Au... Accord du 23-6-2020 non étendu, applicable le 1 ^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (v. NDLR ci-après).
6,00 €	7,00 €	9,00 €	9,20 €	9,30 €
Accord du 13-5-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1-1-2015 (1 ^{er} jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension). Au 9-12-2017 pour les non-adhérents Accord du 28-6-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-2017, applicable à la date de l'extension pour les non-adhérents. Accord du 21-1-2019 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 8-8-2019, applicable le 1 ^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (v. NDLR ci-après). Accord du 23-6-2020 non étendu, applicable le 1 ^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (v. NDLR ci-après).				

Remarque : montant révisé chaque année après 2016 dans la limite du plafond fixé par l'Acoss. Une fois ce plafond atteint, son montant évoluera comme le plafond Acoss.

NDLR : selon nous, il s'agit du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO.

Art. 31 bis résultant de l'accord du 13-5-2014 étendu par arrêté du 13-11-2014, JO 2-12-2014, applicable à compter du 1-1-2015 (1^{er} jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension)

26 Travail de nuit, le dimanche ou un jour férié ■ Voir n° 13 et 15.

27 Remplacement à un poste de classification supérieure ■ Après 2 jours, garantie du salaire minimum correspondant au poste.

Art. 22

28 Changement de domicile ■ Le salarié déplacé, à la demande de l'employeur, a droit au remboursement des frais de déménagement et de voyage pour lui et sa famille.

Art. 23

29 Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

■ Rémunération minimale en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié.

Age du titulaire	Rémunération en % du salaire minimum hiérarchique conventionnel Ou en % du Smic s'il est plus favorable.	
	< bac professionnel	≥ bac professionnel
Moins de 21 ans	55 %	65 %
De 21 ans à moins de 26 ans	70 %	80 %
Ou en % du Smic s'il est plus favorable.		

Accord du 23-11-2006 étendu par arrêté du 17-7-2007, JO 27-7-2007, applicable à compter du 1-1-2007

1° Grille des salaires :

maintien d'un écart mensuel minimum :

- de 52 € à compter du 1-1-2011 entre chaque niveau d'un même groupe ;
- de 100 € entre le dernier niveau d'un groupe et le premier niveau du groupe suivant.

Groupe	Niveau	Au 1-7-2016 Accord du 1-2-2016 étendu par arrêté du 14-6-2016, JO 21-6-2016, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension.	Au 1-7-2017 Au 9-12- 2017 pour les non- adhérents Accord du 28-6-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12- 2017, applicable à la date de l'extension pour les non- adhérents.	Au 1-1- 2018 Accord 28-6- 2017 étendu par arrêté du 28- 11- 2017, JO 8- 12- 2017.	Au 1-7- 2018 Au 26-8-2018 pour les non- adhérents Accord du 20-12-2017 étendu par arrêté du 17-8-2018, JO 25-8- 2018 modifié par arrêté du 1- 10-2018, JO 6-10- 2018.	Au... Accord du 21-1-2019 étendu par arrêté du 2-8- 2019, JO 8-8- 2019, applicable le 1 ^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (NDLR : selon nous, il s'agit du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO).	Au... Accord du 23-6-2020 non étendu, applicable le 1 ^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (NDLR : selon nous, il s'agit du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO).
1	1	1 497,38 €	1 512,36 €	1 527,48 €	1 539,70 €	1 562,80 €	1 581,55 €
	2	1 551,31 €	1 566,83 €	1 582,49 €	1 595,15 €	1 619,08 €	1 638,51 €
	3	1 605,74 €	1 621,80 €	1 638,02 €	1 651,12 €	1 675,89 €	1 696,00 €
	4	1 659,17 €	1 675,76 €	1 692,52 €	1 706,06 €	1 731,65 €	1 752,43 €
2	5	1 761,98 €	1 779,60 €		1 806,39 €	1 833,48 €	1 855,48 €
	6	1 923,26 €	1 942,50 €		1 961,97 €	1 991,40 €	2 015,30 €
	7	2 149,06 €	2 170,55 €		2 192,31 €	2 225,19 €	2 251,89 €
	8	2 299,25 €	2 322,24 €		2 348,52 €	2 380,70 €	2 409,27 €
3	9	2 520,00 €	2 545,20 €		2 570,72 €	2 609,28 €	2 640,59 €
	10	3 231,65 €	3 263,96 €		3 296,69 €	3 346,14 €	3 386,29 €
	11	4 628,74 €	4 675,02 €		4 721,89 €	4 792,72 €	4 850,23 €
	12	5 312,16 €	5 365,28 €		5 419,07 €	5 500,35 €	5 566,36 €

Accord du 1-2-2016 étendu par arrêté du 14-6-2016, JO 21-6-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de son arrêté d'extension. Au 9-12-2017 pour les non-adhérents Accord du

28-6-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-2017, applicable à la date de l'extension pour les non-adhérents. Accord 28-6-2017 étendu par arrêté du 28-11-2017, JO 8-12-2017. Au 26-8-2018 pour les non-adhérents Accord du 20-12-2017 étendu par arrêté du 17-8-2018, JO 25-8-2018 modifié par arrêté du 1-10-2018, JO 6-10-2018. Accord du 21-1-2019 étendu par arrêté du 2-8-2019, JO 8-8-2019, applicable le 1^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (NDLR : selon nous, il s'agit du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO). Accord du 23-6-2020 non étendu, applicable le 1^{er} jour suivant la date de l'arrêté d'extension (NDLR : selon nous, il s'agit du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au JO).

2° Fraction variable

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

Exception à ce principe pour le personnel commercial dont la rémunération comporte une partie variable liée à sa performance commerciale (commissions, intéressement individuel...). Dans ce cas, la fraction variable est intégrée dans l'assiette des minima conventionnels.

Sont cependant à exclure de la fraction variable prise en compte dans l'appréciation des minima conventionnels : les primes d'ancienneté, les primes d'astreinte, les heures supplémentaires, la prime de vacances, les remboursements de frais, les primes d'outillage, les primes d'habillement ou de blanchiment, les primes de conduite automobile, les primes éventuelles pour événements familiaux ainsi que la participation ou l'intéressement.

Art. 12 et art. 16 modifié par accord du 5-2-2010 étendu par arrêté du 5-8-2010, JO 13-8-2010, applicable à compter du 1-1-2011 Annexe 8