

# [Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002](#)

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Préambule](#)
- [Clauses générales](#)

[Préambule](#)

## **Préambule**

La présente convention collective a pour ambition de n'être pas seulement un texte de référence juridique pour la profession de l'assainissement et de la maintenance industrielle, mais aussi un outil de travail pour l'avenir, permettant d'aider au dialogue dans l'entreprise et de favoriser le progrès social en facilitant la concertation.

## **Clauses générales**

### **Chapitre Ier : Champ d'application**

#### **Champ professionnel**

La présente convention, rédigée en application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, règle les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail.

Les employeurs en cause sont ceux exerçant leur activité dans la profession de l'assainissement et de la maintenance industrielle, cette activité consistant dans une ou plusieurs des spécialités suivantes :

- nettoyage, entretien et contrôle d'installations d'assainissement de toute nature ;

#### **Champ géographique**

La présente convention s'applique aux entreprises exerçant l'activité ci-dessus sur le territoire

métropolitain et dans les départements d'outre mer.

## **Catégories de salariés concernés**

Tous les salariés liés par un contrat de travail avec les entreprises précitées bénéficient des dispositions de la présente convention collective, à l'exception des voyageurs, représentants et placiers dits VRP qui ont un statut légal particulier et sont bénéficiaires d'une convention collective catégorielle.

## **Chapitre II : Dispositions relatives aux relations entre organisations syndicales**

### **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Révision**

La présente convention est révisable à tout moment.

La partie contractante qui entend user de cette possibilité doit adresser sa demande aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et joindre, à un avis motivé, un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

### **Dénonciation**

Toute dénonciation de la présente convention, même partielle, par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle est soumise aux conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

# **Réunions périodiques d'études et de concertation syndicale**

Les parties signataires estiment que les problèmes qui se posent ou qui se poseront doivent être étudiés en commun et surtout qu'ils ne pourront être résolus dans l'avenir que par une large concertation avec toutes les instances intéressées, à l'échelon national.

## **Protection et indemnisation des mandataires syndicaux aux réunions paritaires professionnelles**

1. Chaque organisation syndicale doit être parfaitement libre de désigner les mandataires de son choix pour la représenter et participer aux réunions paritaires organisées par le syndicat employeur.
2. Les employeurs sont expressément invités à faciliter au maximum les déplacements de leurs salariés mandatés et à leur accorder les autorisations d'absences nécessaires pour leur permettre de participer tant aux réunions paritaires qu'aux réunions préparatoires organisées par leurs syndicats.

## **Chapitre III : Droit syndical dans l'entreprise**

### **Libertés syndicales et d'opinions**

Ces libertés doivent être strictement respectées dans l'entreprise. Elles sont prévues dans le détail aux articles L. 412-2, L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail.

Il est rappelé simplement dans le présent article, pour mémoire, qu'il ne doit pas être tenu compte de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'ethnie, de la race, de la religion, de l'appartenance syndicale pour tout ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la rémunération, les mesures de discipline, de promotion ou de licenciement.

### **Egalité hommes/femmes**

Il est rappelé que le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être respecté et que toutes mesures doivent être prises pour aboutir à résoudre ces inégalités, si elles étaient constatées.

La commission de conciliation doit mettre ce sujet à l'ordre du jour au moins tous les 3 ans.

# **Délégués du personnel et du comité d'entreprise**

La représentation des différentes catégories de salariés par des délégués du personnel et au sein des comités d'entreprises est réglée, sauf accord d'entreprise, par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A la demande des délégués en place, dans le cas de fin anticipée de mandats de délégués du personnel - ou de la délégation unique - des élections partielles sont organisées dans les cas prévus et aux conditions fixées par le code du travail pour le remplacement des membres du comité d'entreprise.

## **Commission de conciliation**

Elle a pour objet de tenter de résoudre, par la négociation, les conflits collectifs qui pourraient surgir dans une entreprise dépourvue de représentant du personnel, afin d'aboutir à une solution amiable.

La commission est composée de professionnels, salariés des entreprises ou employeurs, à raison de :

- 2 représentants des organisations syndicales choisies par les salariés impliqués dans le litige en cause ;
- autant d'employeurs représentant le syndicat patronal.

## **Chapitre IV : Contrats de travail**

### **Embauchage - Contrat de travail**

Le contrat de travail se forme entre les parties dès l'embauchage, c'est-à-dire dès le début de la période d'essai.

L'engagement d'un salarié doit faire l'objet par l'employeur d'un document écrit.

Cet écrit remis ou envoyé à l'intéressé au plus tard dès le début de la période d'essai, précise les éléments essentiels et éventuellement les conditions particulières.

## **Modification des contrats**

Toute modification d'un contrat à durée indéterminée portant sur un élément substantiel doit faire l'objet d'un document écrit qui précise la ou (les) modalité(s) nouvelle(s) avec leur(s) date(s) ou délai d'application.

Le document original, signé de l'employeur, est remis ou envoyé à l'intéressé. La copie, signée de ce dernier, est conservée par l'employeur et a valeur d'avenant au contrat de travail.

## **Contrats à durée déterminée**

Comme indiqué à l'article 4.1 ci-dessus, le contrat de travail est normalement à durée indéterminée.

Cependant, les contrats à durée déterminée peuvent être conclus dans les conditions précisées par le code du travail. En cas de surcharge de travail, les contrats à durée déterminée ne doivent pas avoir une durée supérieure à 12 mois, renouvellement compris, sauf en cas de remplacement d'un salarié.

## **Travail intermittent**

Le contrat de travail intermittent n'est pas un contrat précaire comme le contrat à durée déterminée. Il a un caractère permanent puisqu'il prévoit de façon régulière, des périodes de travail chaque année. Il est donc à durée indéterminée et toutes les dispositions de la convention collective lui sont applicables.

En application de l'article L. 212-4-12 du code du travail, les parties signataires conviennent que ce type de contrat peut être utilisé pour les emplois d'opérateurs, aides opérateurs et techniciens (1).

## **Période d'essai**

Sauf clause contraire, toute exécution de contrat de travail commence obligatoirement par une période d'essai, quel que soit l'échelon hiérarchique qu'il concerne.

Pour les ouvriers et les employés, la période d'essai est de 2 mois.

Pour les techniciens et les agents de maîtrise, la période d'essai est de 3 mois.

## **Garantie d'emploi en cas de maladie**

En cas de maladie dont l'employeur est informé dans les conditions prévues aux articles 7.4 et 7.5, les absences qui en résultent ne peuvent, sauf faute grave ou lourde, justifier la rupture par l'employeur du contrat de travail pendant les délais suivants qui varient en fonction de l'ancienneté de l'intéressé :

- entre 2 et 10 ans d'ancienneté : 6 mois ;

- après 10 ans d'ancienneté : 12 mois (1).

Cependant, lorsque le licenciement est causé par un motif économique, il reste possible pendant ces délais.

## **Préavis en cas de rupture du contrat de travail**

### 4.7.1. Durée.

Après la période d'essai, les durées de préavis sont les suivantes :

Après 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de 1 mois en cas de démission et de 2 mois en cas de licenciement.

Pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, la durée du préavis réciproque est de 1 mois. Elle est de 15 jours lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois.

Le préavis est supprimé en cas de faute grave ou lourde.

### 4.7.2. Heures de recherche d'emploi.

## **Indemnité de licenciement**

Lorsque le contrat de travail est rompu par l'employeur, le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, licencié avant l'âge normal de la retraite, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité est égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté. Elle est majorée de 1/4 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

(A titre d'exemple, l'indemnité ci-dessus est de 2 mois après 10 ans d'ancienneté et de 4,25 mois après 15 ans d'ancienneté).

## **Chapitre V : Classification, rémunérations, primes et indemnités**

### **Classification des emplois**

#### 5.1.1. Niveaux et échelons.

Dès l'embauchage d'un salarié, son emploi doit être classé en fonction de l'activité qu'il doit exercer.

La classification permet de situer les emplois dans la hiérarchie en analysant toutes leurs caractéristiques. Elle figure à l'annexe I de la présente convention.

Les emplois sont répartis sur 8 niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques.

### **Salaires minimaux conventionnels**

Ils sont établis par accord paritaire entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés, sur la base de la classification des emplois de la profession.

Le barème comporte pour chaque échelon hiérarchique un montant minimal de salaire mensuel calculé en multipliant son coefficient par une valeur de point et en ajoutant au produit obtenu une partie fixe commune aux différents échelons.

### **Ancienneté**

#### 5.3.1. Définition de l'ancienneté.

L'ancienneté est la durée du contrat en cours depuis l'embauchage, sans qu'il y ait à en déduire la durée des absences pour maladie, accident, événements familiaux, congés en formation, de maternité ou congés payés (il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 122-3-10 du code du travail, la durée d'un contrat [ou des contrats successifs] à durée déterminée qui aurait immédiatement précédé est comptée dans l'ancienneté).

## **Déplacements**

Les déplacements quotidiens sont réglés dans le cadre de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise est amenée à faire travailler des salariés à des distances telles qu'il ne leur est pas possible de regagner leur domicile chaque soir, ils sont, soit remboursés en fonction de leurs frais réels sur justificatifs, soit indemnisés par une allocation forfaitaire.

## **Salaires réels**

Le salaire est la contrepartie du travail. Il est dû par l'employeur pour le travail effectivement fourni. Les rémunérations sont fixées dès l'embauchage, sur une base mensuelle, par accord entre l'employeur et le salarié. Elles sont établies pour la durée de travail effectif prévue au contrat.

## **Gratification annuelle : 13e mois**

Il est accordé à tout salarié de la profession, présent au 31 décembre à l'effectif de l'entreprise, une gratification annuelle dite de treizième mois égale au montant du salaire mensuel de base.

En cas d'embauche en cours d'année, cette gratification sera calculée pro rata temporis.

*Elle sera également calculée pro rata temporis pour les départs en retraite, et ce sans condition de présence au 31 décembre. (1)*

## **Indemnisation des astreintes**

Préambule.

L'astreinte est due à la nécessité inhérente à la profession de répondre aux appels des clients afin d'assurer - en dehors de l'horaire normal de travail, des chantiers en cours et des activités programmées - les interventions ponctuelles urgentes de dépannage ou de remise en état.

## **Chapitre VI : Durée du travail**



# Horaires de travail

1. Pour les entreprises n'ayant pas adopté de modulation, les éventuelles heures supplémentaires donnent lieu aux majorations réglementaires, payables chaque mois.
2. Le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations peut être remplacé par un repos équivalent.
3. Les repos au titre des bonifications des heures supplémentaires instituées par l'article L. 212-5 du code du travail peuvent être remplacés par le versement de salaires équivalents, majorés au taux de la bonification.

## Temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention.

Les éventuels droits et avantages en temps sont calculés en proportion du temps moyen de travail effectif des 12 derniers mois.

La durée minimale d'une période continue de travail au cours d'une journée ne peut, en aucun cas, être inférieure à une demi-journée sauf pour les emplois qui ne relèvent pas de l'activité principale de l'entreprise, auquel cas la durée ne peut être inférieure à 1 heure.

## Chapitre VII : Congés et absences

### Congés payés

Les congés annuels sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de fermeture annuelle de l'entreprise, ils sont pris pendant cette période, le surplus de congés étant pris par roulement.

En raison des contraintes de la profession, il est habituel que les entreprises ne ferment pas et qu'en conséquence, les congés soient pris par roulement.

# Congés exceptionnels pour événements familiaux

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés, sur justificatifs, dans les cas suivants :

- naissance et adoption : 3 jours ;
- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- pacs : 1 jour (1) ;
- décès du conjoint : 3 jours (2) ;
- décès d'un enfant : 3 jours (3) ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un grand-parent : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ;

## Jours fériés

Les jours fériés sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

Les jours ouvrés actuellement fériés au moment de la signature de la présente convention sont tous indemnisés dans le cadre du paiement au mois. En d'autres termes, le chômage d'une fête légale ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

## Absences

Tout salarié absent à son travail doit, dans toute la mesure du possible, avertir, par tout moyen à sa convenance, son employeur - ou le faire avertir - avant le début du travail et, en tout état de cause, dès le début de la journée manquée.

## **Absences pour maladie ou 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.

Lorsque l'absence a duré plus de 20 jours, le salarié doit prévenir, dès que possible, son employeur de son intention de reprendre son travail, afin que ce dernier puisse organiser, en temps utile, la visite obligatoire de reprise devant le médecin du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 241-51 du code du travail.

## **Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence résultant de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical, le salarié concerné bénéficiera des dispositions d'indemnisation définies à l'article 9.2.1 à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité, sauf cas de force majeure ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans un pays de l'union européenne.

## **Chapitre VIII : Formation professionnelle hygiène, sécurité, prévention et conditions de travail**

### **Formation professionnelle**

### **Hygiène et sécurité**

Compte tenu des dangers des travaux d'assainissement et de maintenance industrielle et des risques en matière d'hygiène et de sécurité, les parties signataires considèrent que la prévention est le moyen essentiel d'amélioration des conditions de travail et de sécurité dans les entreprises et doit tenir compte des spécificités du secteur d'activités, des moyens d'intervention du personnel et de sa formation préalable.

A cet effet, la profession est associée aux travaux menés dans ses domaines d'activités par la CNAM

et l'INRS.

## **Chapitre IX : Retraite et prévoyance**

### **Retraite**

9.1.1. Départ en retraite.

## **Indemnisation de la maladie et régime paritaire de prévoyance**

Dans le souci d'instaurer une protection sociale de qualité, les partenaires sociaux ont adopté les principes suivants d'un régime de prévoyance le plus complet possible.

Un premier chapitre prévoit une indemnisation pendant 3 mois. Les conditions et les modalités figurent au paragraphe 9.2.1 ci-dessous.

## **Chapitre X : Conditions d'application**

### **Date d'application et avantages acquis**

Les dispositions de la présente convention sont applicables le premier jour du 3e mois qui suit sa signature, à l'exception de celles qui nécessitent des délais de mise en place, à savoir :

- les régimes de prévoyance au plus tard au 1er janvier 2003 ;
- les primes d'ancienneté figurant à l'article 5.3.2 à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension de la présente convention et au plus tard au 1er janvier 2004.

### **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention et de ses annexes au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 21 mai 2002.