

# Convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Préambule](#)
- [Titre Ier : Généralités](#)
- [Titre II : Conditions d'engagement](#)
- [Titre III : Résiliation du contrat de travail](#)
- [Titre IV : Congés, absence et maladie](#)
- [Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail](#)
- [Titre VI : Astreintes](#)
- [Titre VII : Formation](#)
- [Titre VIII : Déplacements, mobilité](#)
- [Titre IX : Brevets d'invention et secret professionnel](#)
- [Titre X : Dispositions diverses](#)

[Préambule](#)

## **Préambule**

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

## **Titre Ier : Généralités**

### **Champ d'application.**

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

### **Durée - Révision - Dénonciation.**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée à tout moment après une demande faite par l'une des organisations signataires. La demande de révision doit être notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception, et accompagnée d'un projet de modification.

Toute demande de modification ou tout projet additif doit faire référence à la présente convention.

## **Dispositions existantes.**

Pour assurer la mise en place d'une unité conventionnelle nationale, la présente convention remplace, à compter de sa signature, les dispositions moins avantageuses des conventions, usages, accords ou règlements intérieurs - qu'ils soient locaux, départementaux ou régionaux.

La présente convention nationale ne peut être la cause de restriction des avantages individuellement ou collectivement acquis par le personnel en fonctions à la date de la signature de la présente convention nationale.

## **Principe d'égalité et libertés individuelles.**

### **Droit syndical.**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre Ier du livre IV du code du travail.

### **Délégué et représentant du personnel.**

Les conditions d'élection et le statut des délégués du personnel sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

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

### **Comité d'entreprise et CHSCT.**

Le comité d'entreprise, lorsqu'il existe dans un organisme, est régi conformément à la réglementation en vigueur.

De plus, des CHSCT sont constitués dans les organismes rattachés à la convention collective nationale ayant plus de 50 salariés. A défaut, ce sont les délégués du personnel qui remplissent ce

rôle. Les CHSCT sont régis conformément à la réglementation en vigueur.

Les membres du CHSCT ont droit à la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, conformément aux articles L. 236-10 et R. 236-15 et suivants du code du travail.

## **Titre II : Conditions d'engagement**

### **Engagement.**

Les besoins en personnel sont satisfaits en faisant appel à tous les moyens légaux d'embauchage.

Par priorité, le personnel en place au sein d'un organisme rattaché à la convention collective nationale doit se voir informer de tout nouveau poste créé au sein de celle-ci.

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

### **Période d'essai.**

La période d'essai est fixée à :

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

### **Contrat à durée déterminée et travail temporaire.**

Le recours à ces contrats est possible dans les conditions prévues par les articles L. 122-1 et suivants, et L. 124-2 du code du travail.

La présente convention collective est applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs intérimaires dans le cadre de la législation en vigueur.

## **Titre III : Résiliation du contrat de travail**

### **Préavis.**

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties, après la période d'essai et hormis le cas de rupture pour faute grave, lourde ou de force majeure, les durées de préavis réciproques sont les suivantes en fonction de l'ancienneté :

ANCIENNETE : Moins de 6 mois.

NON-CADRE : 2 semaines.

CADRE : 1 mois.

ANCIENNETE : De 6 mois à 2 ans.

NON-CADRE : 1 mois.

CADRE : 3 mois.

### **Licenciement pour motif personnel.**

Tout licenciement doit être fait conformément à la législation en vigueur.

Pour tout licenciement pour motif personnel, l'employeur convoque préalablement le salarié à un entretien par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié, lors de cet entretien, peut se faire assister par un salarié de l'organisme rattaché à la convention collective nationale.

## **Licenciement économique.**

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur consulte, dans les conditions réglementaires, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures qu'il envisage. L'employeur informe et consulte la commission paritaire.

## **Indemnité de licenciement.**

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

## **Retraite.**

Afin d'harmoniser les conditions de retraite complémentaires, les organismes rattachés à la convention collective nationale s'affilieront à l'IRCANTEC.

## **Départ en retraite.**

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

Délais de préavis

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

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

Délais de préavis

## **Prévoyance et mutuelle.**

Les parties conviennent d'instituer un régime de prévoyance et de mutuelle généralisé au sein des

organismes à partir du 1er janvier 2007. Les couvertures minimales imposées et obligations sont rappelées ici à la date du 1er janvier 2009 :

## **Titre IV : Congés, absence et maladie**

### **Congés payés.**

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

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

Les congés payés non pris ne sont pas reportables sauf :

### **Congés exceptionnels.**

Des congés exceptionnels d'absence sont accordés, sur justificatif, aux salariés dans les cas et dans les conditions prévus à l'article L. 226 du code du travail.

Ces congés sont fixés aux délais suivants :

MOTIF DU CONGE : Mariage de l'intéressé.

SANS CONDITION d'ancienneté (nombre de jours) : 4.

MOTIF DU CONGE : Mariage d'un enfant.

SANS CONDITION d'ancienneté (nombre de jours) : 2.

## **Jours fériés.**

Les jours fériés légaux sont chômés et payés.

## **Absence et maladie.**

En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti, sauf en cas de force majeure, par tout moyen, dans les 24 heures.

En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident et ayant plus de 1 an d'ancienneté bénéficie, sous réserve de la production d'un certificat médical, d'une garantie de salaire dans les conditions prévues par la loi de mensualisation du 9 janvier 1978.

## **Accidents du travail et maladies professionnelles.**

Les dispositions de l'article 21 de la convention relative aux justifications d'absence de maladie sont applicables en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

En cas d'indisponibilité dûment justifiée et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le salarié malade ou accidenté bénéficie, aux taux et durée prévus par la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, du maintien de la rémunération dès le 1er jour d'absence sans que cette indemnisation soit supérieure à 100 % de la rémunération pendant 1 an.

## **Maternité et congé parental.**

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'organisme rattaché à la convention collective nationale bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire net pendant la durée légale du congé de maternité.

Le congé de maternité n'entre pas en compte pour le droit aux indemnités complémentaires de maladie prévu à l'article 21. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

# **Titre V : Rémunération et aménagement du temps de travail**

## **Entretien d'appréciation.**

Au minimum 1 fois par an, le salarié devra être reçu par sa hiérarchie. L'entretien devra porter au minimum sur le compte rendu de l'année écoulée, les conditions de travail, les besoins en formation, les objectifs de l'année à venir, la rémunération.

Cet entretien d'appréciation devra donner lieu à un compte rendu signé des deux parties, avec possibilité, en cas de désaccord, de recourir au niveau hiérarchique supérieur, au directeur(trice) ou au président(e) dans les AASQA ou groupements. Ce nouvel entretien donnera également lieu à un compte rendu signé des deux parties.

## **Classification professionnelle et rémunération.**

La fonction remplie par le salarié est seule prise en considération pour son classement dans la grille de classification des emplois applicables en matière d'appointements.

Les salariés sont appointés au mois.

Le personnel visé à la présente convention est réparti dans la classification des emplois figurant à l'annexe I. Les situations réelles pouvant être diverses selon les capacités et les attributions de chacun, la classification figurant en annexe I ne peut que classer des fonctions ou des postes, pris dans leur entité. Elle ne pourrait prétendre classer les personnes.

## **Contribution complémentaire.**

Une contribution complémentaire, d'un montant au moins égal à 5 % des appointements bruts perçus entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours, est attribuée en fin d'année.

Le montant de cette contribution complémentaire sera négocié chaque année, de façon à tendre vers 8 % à terme.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat de travail, cette contribution complémentaire est attribuée au prorata du temps passé dans l'entreprise au cours de l'année.

## **Durée du travail.**

La durée du travail effectif est fixée conformément à la réglementation en vigueur. Elle est généralement répartie sur 5 jours consécutifs ; cependant, pour certains organismes, l'amplitude d'ouverture peut être répartie sur 6 jours ou donner lieu à des roulements pour assurer la continuité de service (décret n° 2005-906 en date du 2 août 2005, relatif au repos hebdomadaire par



roulement, des dispositions des articles L. 221-9 et R. 221-4-1 du code du travail ; les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air étant admises à donner le repos hebdomadaire par roulement).

## **Titre VI : Astreintes**

### **Définition de l'astreinte.**

Les salariés des organismes rattachés à la convention collective nationale peuvent être soumis à des astreintes particulières à leur domicile en dehors des heures légales de travail.

### **Rémunération de l'astreinte.**

Chaque astreinte effectivement réalisée par un salarié ouvre droit à celui-ci au bénéfice d'une contrepartie sous forme de compensation financière ou de repos conformément à l'article L. 212-4 bis du code du travail.

Tant la forme (compensation financière ou repos) que le montant de la compensation financière ou la durée du repos sont fixés au sein de chaque organisme rattaché à la convention collective nationale après information et consultation du comité d'entreprise ou, en son absence, des délégués du personnel s'il en existe et après information de l'inspection du travail.

### **Interventions pendant l'astreinte.**

Si l'astreinte nécessite une intervention, les heures ainsi effectuées sont rémunérées comme travail effectif et donnent lieu, le cas échéant, à majoration et/ou à un repos compensateur conformément à la législation sur les heures supplémentaires.

Les frais de déplacement occasionnés sont remboursés selon les barèmes fiscaux en vigueur, sauf pour les frais kilométriques si un véhicule est mis à la disposition de l'agent d'astreinte.

## **Titre VII : Formation**

### **Formation continue.**

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

## **Titre VIII : Déplacements, mobilité**

### **Déplacements de courte durée.**

Les collaborateurs que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements sont remboursés de leurs frais sur justificatifs.

Ces frais peuvent comprendre, pour les déplacements n'excédant pas la journée :

- les frais de transport ;
- les frais de repas.

Ces remboursements seront faits selon les barèmes admis usuellement par l'administration fiscale et les URSSAF.

### **Déplacements de longue durée.**

Les déplacements dont la distance et les moyens de déplacement ne permettent pas le retour des collaborateurs chaque soir à leur domicile font l'objet de remboursement de frais comme indiqué dans l'article précédent, pour les transports, repas et hôtels pendant toute la durée du déplacement, jours de repos inclus.

En outre, le collaborateur aura droit :

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

Lorsque l'employeur impose au salarié un déplacement du lieu de travail de plus de 50 kilomètres ou une heure qui implique un changement de résidence consécutif, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour ce changement de résidence, déduction faite des allocations éventuelles.

A ces frais de déménagement s'ajoutent les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint ou de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base des tarifs rail-route les moins onéreux.

### **Mobilité des personnels.**

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

aux demandes originaires des organismes.

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

## **Titre IX : Brevets d'invention et secret professionnel**

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

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

### **Rémunération du salarié inventeur.**

Si l'invention appartient à l'employeur et donne lieu à une prise de brevet par celui-ci, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

### **Inventions non brevetables.**

Ces inventions, ainsi que les innovations émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, pourront donner lieu à l'attribution de primes.

### **Création de logiciel.**

Conformément à la législation en vigueur et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces dispositions est soumise au tribunal de grande instance du siège social de l'organisme rattaché à la convention collective nationale.

## **Secret professionnel.**

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

## **Publications.**

Les salariés s'interdisent de publier, sans l'accord de leur employeur, toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'organisme rattaché à la convention collective nationale ou pour un donneur d'ordre et de faire état des renseignements, résultats, etc., obtenus chez les donneurs d'ordre.

## **Titre X : Dispositions diverses**

### **Commission paritaire.**

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

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

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

La commission a pour rôle :

### **Dispositions finales.**

Toutes les questions d'ordre collectif, non prévues par la présente convention et ses annexes, pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

## **Date d'effet et dépôt.**

Le présent accord prend effet au 1er jour du mois qui suit sa signature.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 3 octobre 2001.