



GUIDE DU SALARIÉ DES 3D

2026

INTRODUCTION

Les droits des salariés sont régis par le Code du Travail, les conventions collectives et les accords d'entreprises. Ce guide abordera quelques points essentiels de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) du 1^{er} septembre 1991. L'organisation Force Ouvrière, représentative au niveau de la branche de la désinfection, désinsectisation et de la dératisation, est là pour défendre vos intérêts et pour vous informer.

**ADHÉREZ À FO AFIN DE
DÉFENDRE VOS DROITS !**

SOMMAIRE

FO : SES PRINCIPES ET SES COMBATS !	4
SALAIRES ET PRIMES	5
Indemnité de départ à la retraite	5
PRIME PANIER	6
TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS	6
TRAVAIL DE NUIT	6
ASTREINTES	6
DROITS À CONGÉS	7
Congés payés :	7
Congés pour événements de famille :	7
Congé supplémentaire	8
Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne	8
HORAIRES DE TRAVAIL	9

FO : SES PRINCIPES ET SES COMBATS !

L'organisation Force Ouvrière est indépendante vis-à-vis des partis politiques, des gouvernements, de l'Etat et du patronat.

La dignité et le respect des salariés passent notamment par un salaire garanti collectivement par la négociation, dont le pouvoir d'achat augmente régulièrement et dans le respect du principe « travail égal, salaire égal ».

Fondamentalement attachée aux valeurs républicaines (Liberté-

Egalité-Fraternité-Laïcité), **FO** défend le service public et la sécurité sociale comme étant des structures assurant des droits égaux aux citoyens.

FO rejette toute disposition discriminatoire qui conduit inéluctablement à la différence des droits, à la constitution de ghettos, à la remise en cause de la laïcité, à justifier la déréglementation et toutes les flexibilités attentatoires aux principes de solidarité et d'égalité.



SALAIRES ET PRIMES

Grille des minima – 2026

Groupes	Niveaux	Salaires 2026	Primes d'ancienneté 2026						
			2 ans	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
			2 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %
G1	1	1837.13	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)						
	2	1892.13	37,84	56.76	113.53	170.29	227.06	283.82	340.58
	3	1947.13	38,94	58.41	116.83	175.24	233.66	292.07	250.48
	4	2002.13	40.04	60.06	120.13	180.19	240.26	300.32	360.38
G2	5	2112.13	42.24	63.36	126.73	190.09	253.46	316.82	380.18
	6	2255.26	45.11	67.66	135.32	202.97	270.43	338.29	405.95
	7	2517.53	50.35	75.53	251.05	226.58	302.10	377.63	453.15
	8	2690.80	53.82	80.72	161.45	242.17	322.90	403.62	484.34
G3	9	2911.45	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres						
	10	2729.93							
	11	5337.11							
	12	6119.03							

Pour les salaires 2026, face à la colère de la FEETS-FO, la partie patronale a proposé une hausse de 1.2% pour le premier niveau mais dégressif ensuite. La FEETS-FO dénonce une augmentation leurrée sous prétexte «d’antitassement».

Rappel : Aucun salarié ne peut être payé en dessous du SMIC, même si son minimum conventionnel est en dessous.

Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié ayant atteint l’âge légal de la retraite, ayant droit à une retraite au taux plein et partant volontairement doit observer un délai-congé égal au préavis dû en cas de licenciement. Il percevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l’entreprise et égale à :

ancienneté	Nombre de mois		
<10		30	4
10	2	35	4,5
15	2,5	30	4
20	3	35	4,5
25	3,5	40	5
		45	5.5

**ATTENTION, LES DISPOSITIONS SUIVANTES SONT
SUSCEPTIBLES D'ÊTRE MODIFIÉES EN COURS
D'ANNÉE**

PRIME PANIER

La prime panier sera revalorisée au plafond Urssaf en vigueur au 1^{er} janvier 2026 : **10,30 euros.**

TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la législation en vigueur. Les jours fériés chômés sont payés - sauf s'ils tombent un jour de repos habituel - à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolus et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée. Ces conditions d'ancienneté et de présence ne sont pas requises pour le 1^{er} mai. **Les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche et les jours fériés, autres que le 1^{er} mai, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à une majoration de rémunération égale à 100 % des heures qu'ils ont effectuées ces jours-là.** Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail des dits jours, et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire.

TRAVAIL DE NUIT

Par travail de nuit, il faut entendre toute activité professionnelle effectuée entre 21 heures et 6 heures. **Les travaux ainsi exceptionnellement effectués pendant la nuit comme ci-dessus définis feront l'objet d'une majoration de 50 % de ces heures de nuit.**

ASTREINTES

Dès qu'un salarié appelé dans le cadre de sa période d'astreinte effectue un travail pour le compte de l'entreprise, **il s'agit de travail effectif, et doit être comptabilisé à ce titre.** Il augmente le total des heures de travail et peut s'inscrire dans le contingent annuel d'heures

supplémentaires. Les temps d'habillage, déshabillage et douche sont comptabilisés comme temps de travail effectif. Les temps de trajet, aller et retour, depuis le domicile du salarié en astreinte relatifs à une intervention effectuée durant un service d'astreinte sont comptabilisés comme du travail effectif.(...) Dans le cas de travail effectif pendant l'astreinte, l'employeur doit, selon les dispositions de l'article L. 3121-6 du code du travail, veiller au respect des temps de repos et des maxima d'heures supplémentaires, voire décaler l'heure de reprise de poste le cas échéant. **Le salarié relevant d'une astreinte, bénéficiera d'une prime correspondant à 26 % du Smic horaire brut.**

DROITS À CONGÉS

Congés payés :

Selon la législation en vigueur : tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

Congés pour événements de famille :

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

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint (marié ou pacsé) : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 2 jours ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- mariage d'un enfant : 2 jours.

La durée du congé du salarié en cas de mariage d'un enfant est portée à 2 jours pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

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.

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

Congé supplémentaire

Après dix ans d'ancienneté et à compter de la date anniversaire de ces dix ans, tout salarié pourra bénéficier **d'un jour de congé supplémentaire**. La prise de cette journée s'effectuera comme suit : elle ne pourra être accolée ni au congé principal, ni à la cinquième semaine lorsqu'elle est prise en une seule fois. En revanche, cette journée supplémentaire peut être associée à un quelconque des congés pour événements familiaux.

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

Afin de permettre aux salariés originaires des DOM-TOM ou de pays extra européens travaillant en métropole de se rendre dans ce département, ce territoire ou ce pays, il sera accordé, sur leur demande, une année sur deux, une période d'absence non rémunérée accolée à la période des congés payés. Cette demande devra être présentée par écrit au moins 3 mois avant la date de début de congé ; une confirmation écrite sera faite par l'employeur dans les 21 jours suivant la réception de cette demande. La période d'absence non rémunérée ne pourra être supérieure à la période de congés payés à laquelle elle est accolée. La durée totale d'absence (congés payés plus absence non rémunérée) ne pourra excéder 8 semaines. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail dépendent des modes d'organisation propres à chaque entreprise et des accords signés conformément aux dispositions légales. Le programme de travail des salariés itinérants est établi de telle sorte qu'il puisse être exécuté normalement en respectant la durée du travail sur laquelle est fixée leur rémunération. Le programme de travail des salariés itinérants devra tenir compte des aléas résultant des heures d'ouverture des entreprises clientes et de leurs impératifs de fonctionnement.

À partir du 4^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction de leur durée journalière du travail de 30 minutes jusqu'à la fin du 6^e mois et de 1 heure à compter du 7^e mois. La mise en œuvre de cette réduction du temps de travail ne sera assortie d'aucune réduction de la rémunération et sera mise en place en accord avec la hiérarchie.



Syndiqué...
ET FIER DE L'ÊTRE !

**FO, LA FORCE DE
L'INDEPENDANCE**

