

ACTIVITÉS DU DÉCHET

Brochure n° 3156

Générée le 27/03/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 11 mai 2000.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	1
Champ d'application.....	1
Durée, dénonciation.....	2
Commission paritaire nationale.....	2
Révision.....	2
Convention collective antérieure.....	3
Date d'application.....	3
Publicité.....	3
Titre II : Conditions de travail.....	3
II-1 - Engagement et exécution du contrat de travail.....	3
Recrutement.....	3
Visites médicales obligatoires.....	3
Engagement.....	3
Période d'essai.....	4
Egalité de traitement entre les hommes et les femmes.....	4
Egalité de traitement entre nationalités.....	4
Emploi des handicapés.....	4
Contrat de travail à durée déterminée.....	5
Emploi à temps partiel.....	5
Affectation temporaire.....	5
Astreintes.....	5
Contingent d'heures supplémentaires.....	6
Changement d'établissement.....	6
II-2. - Absences.....	7
Absences.....	7
Incidences de la maladie et de l'accident du travail sur le contrat de travail.....	7
Personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle - Mutilés de guerre.....	7
Indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.....	8
Congé annuel.....	9
Congés pour événements familiaux.....	10
Jours fériés.....	10
II-3. - Résiliation du contrat de travail.....	10
Délai-congé.....	10
Indemnité de licenciement.....	11
Licenciement économique.....	12
Départ en retraite.....	12
Titre III : Classification-Rémunération.....	13
III-1. - Classification.....	13
Principes.....	13
Définition générale des emplois (non-cadres).....	14
Définition générale des emplois (cadres).....	15
III-2.a- Rémunération.....	15
Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132.....	15
Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est supérieur à 132.....	15
Valeur du point.....	15
Rémunération effective.....	16
Indemnité de salissure.....	16
Indemnité de panier de jour (dite de casse-croûte).....	16
Indemnité de panier de nuit.....	16
Indemnité de transport.....	16
Majoration pour travail exceptionnel entre 21 heures et 4 heures.....	17
Travail du dimanche.....	17
Travaux pénibles et dangereux.....	17
Prime d'ancienneté.....	17
13e mois.....	17
Date d'application du titre III.....	18
Titre IV : Formation professionnelle.....	18
Annexe I : Formations prioritaires inscrites au registre national des certifications professionnelles pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet.....	28
Annexe II : Formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet.....	28
Titre V : Droit syndical et représentation du personnel.....	29
Liberté syndicale et liberté d'opinion.....	29
Exercice du droit syndical.....	29
Indemnisation des participants aux réunions et groupes de travail paritaires.....	30
Délégués du personnel.....	30
Réunion des délégués du personnel.....	30
Entreprises à établissements multiples.....	30
Comité d'entreprise.....	31
Titre VI : Hygiène et sécurité-Prévoyance.....	31
VI-1. - Hygiène et Sécurité.....	31
Préambule.....	31
Mesures de prévention à l'égard du personnel.....	31

Sommaire

Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001

Mesures de prévention dans l'organisation du travail.....	31
Mesures de prévention à l'égard du public et des tiers.....	32
Actions de sensibilisation et de coopération.....	32
Médecine du travail.....	32
Hygiène.....	32
Formation du personnel à la sécurité.....	33
CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).....	33
Equipements de protection individuelle - Tenues de travail.....	33
Sécurité des équipements de travail.....	34
Négociation d'entreprise.....	34
Observatoire.....	34
Bilan annuel.....	35
VI-2. - Prévoyance.....	35
Assurance décès - Invalidité.....	35
Textes Attachés.....	36
Annexe I : Protocole d'accord relatif au champ d'application Annexe I du 4 novembre 1985.....	36
Annexe II : Répertoire des critères de classification Annexe II du 11 mai 2000.....	37
Connaissances.....	37
Responsabilités.....	38
Annexe III : Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance inaptitude à la conduite Annexe III du 21 juillet 1986.....	41
Décision.....	41
Adhésion au protocole d'accord du 24 décembre 1980.....	41
35e avenant à la convention collective.....	41
Publicité.....	42
Date d'entrée en vigueur.....	42
Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés Accord du 21 octobre 1999.....	42
Préambule.....	42
TITRE Ier : Formation initiale et continue minimale obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes.....	42
Section 1 : Formation initiale minimale obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes.....	42
Principe.....	42
Salariés concernés.....	42
Contenu de la formation initiale minimale obligatoire.....	43
Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire.....	43
Financement des coûts de la formation initiale minimale obligatoire.....	44
Section 2 : Formation continue obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes.....	44
Principe.....	44
Contenu de la formation continue obligatoire à la sécurité.....	44
Réalisation de la formation continue obligatoire à la sécurité.....	45
Financement des frais de la formation continue obligatoire à la sécurité.....	45
Période et calendrier d'application.....	45
Section 3 : Attestation de formation initiale et continue obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes.....	45
Attestation de formation initiale obligatoire à la sécurité.....	45
Attestation de formation continue obligatoire à la sécurité.....	45
TITRE II : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de moins de 3,5 tonnes.....	45
Principe.....	46
Salariés concernés.....	46
TITRE III : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés.....	46
Principe.....	46
Salariés concernés.....	46
Contenu de la formation.....	47
Réalisation de la formation initiale obligatoire.....	47
Attestation de formation initiale obligatoire à la sécurité.....	47
TITRE IV : Dispositions diverses.....	47
Suivi du dispositif.....	47
Entrée en vigueur.....	47
Dépôt et publicité.....	48
Annexe 1 : Formation initiale minimale obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes Annexe 1 du 11 mai 2000.....	48
THÈME 1 Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité.....	48
THÈME 2 Prévention des accidents du travail.....	49
THÈME 3 Réglementations.....	50
THÈME 4 Comportement individuel au poste de travail.....	50
THÈME 5 Règles de chargement, de déchargement et de vidage.....	51
Annexe 2 : Formation continue obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes Annexe 2 du 11 mai 2000.....	52
THÈME 1 Bilan.....	52
THÈME 2 Perfectionnement aux techniques de conduite.....	52
THÈME 3 Actualisation des connaissances élémentaires.....	53
THÈME 4 Prévention des accidents.....	53
Annexe 3 : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteur porté Annexe 3 du 11 mai	

Sommaire

Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001

2000.....	54
OBJECTIF GLOBAL DE LA FORMATION :	54
THÈME 1 Réglementation.....	54
THÈME 2 La sécurité.....	55
THÈME 3 Comportement individuel au travail.....	55
THÈME 4 Technologie de l'engin.....	56
THÈME 5 Utilisation de l'engin.....	56
Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public Avenant n° 5 du 15 décembre 2003 (1).....	57
Champ d'application.....	57
Personnels concernés.....	58
Organisation et conditions de reprise.....	58
Bilan d'application.....	60
Durée.....	60
Date d'effet.....	60
Dépôt et publicité.....	60
Avenant n° 42 du 5 avril 2012 relatif aux conditions de reprise du personnel non cadre.....	60
Préambule.....	61
Annexe.....	64
Création de l'OPCIB Avenant n° 1 du 25 octobre 2000.....	66
Préambule.....	66
Création.....	67
Missions de la section professionnelle paritaire.....	67
Pouvoirs de la section professionnelle paritaire.....	67
Composition et fonctionnement de la section professionnelle paritaire.....	68
Indemnités des membres de l'instance paritaire.....	68
Durée et dénonciation.....	68
Dépôt et publicité.....	68
Avenant relatif à l'accord formation à la sécurité des conducteurs Avenant n° 1 du 30 mars 2001.....	68
Préambule.....	69
Conditions de départ en retraite Avenant n° 7 du 9 février 2004.....	69
Préambule.....	70
Départ volontaire à la retraite.....	70
Mise à la retraite.....	70
Départ anticipé à la retraite dans le cadre des carrières longues.....	70
Durée.....	71
Entrée en vigueur.....	71
Dépôt et publicité.....	71
Champ d'application de la convention Avenant n° 8 du 25 mars 2004.....	71
Travail de nuit Avenant n° 10 du 15 décembre 2004 (1).....	71
Définition du travail et du travailleur de nuit.....	72
Recours au travail de nuit.....	72
Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit.....	72
Contreparties au profit des salariés effectuant des heures de travail la nuit.....	72
Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit.....	73
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit.....	73
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	73
Formation professionnelle des travailleurs de nuit.....	73
Entrée en vigueur.....	73
Dépôt et publicité.....	73
Formation professionnelle Avenant n° 11 du 15 décembre 2004.....	74
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des activités du déchet Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	74
Accord n° 15 du 13 décembre 2005 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public.....	74
Champ d'application.....	75
Personnels concernés.....	75
Organisation et modalités de transfert des contrats de travail.....	75
Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire.....	77
Bilan d'application.....	77
Durée.....	77
Application de l'accord.....	77
Date d'effet.....	77
Dépôt et publicité.....	78
Avenant n° 14 du 13 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle.....	78
Droit individuel à la formation.....	78
Contrat de professionnalisation.....	78
Centres de formation d'apprentis.....	78
Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle dans l'entreprise.....	79
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	79
Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation.....	79
Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation.....	79
Application de l'accord.....	79
Entrée en vigueur de l'accord.....	79

Sommaire

Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001

Dépôt et publicité.....	79
Avenant n° 16 du 9 mars 2006 relatif à la durée des mandats des représentants élus du personnel.....	80
Champ d'application de l'accord.....	80
Durée des mandats des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise.....	80
Date d'effet.....	80
Dénonciation et révision.....	80
Dépôt et publicité.....	80
Avenant n° 18 du 11 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle.....	81
Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation.....	81
Période de professionnalisation.....	81
Application de l'accord.....	81
Entrée en vigueur de l'accord.....	81
Dépôt et publicité.....	81
Avenant du 9 mars 2007 à l'accord du 13 décembre 2005 relatif aux personnels non cadres.....	82
Avenant n° 20 du 11 mai 2007 relatif à la classification de la convention collective.....	82
Avenant du 15 mai 2007 portant extension au département de la Guyane de la convention collective nationale.....	90
Avenant n° 22 du 25 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle.....	92
Préambule.....	92
Avenant n° 23 du 19 février 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public.....	93
Préambule.....	93
Avenant n° 24 du 19 février 2008 à l'accord du 13 décembre 2005 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres.....	96
Préambule.....	96
Avenant n° 27 du 10 avril 2009 relatif aux congés, à l'indemnité de salissure et à la prime d'ancienneté.....	97
Préambule.....	97
Avenant n° 28 du 23 juin 2009 portant adaptation de la convention à la modernisation du marché du travail.....	98
Préambule.....	98
Avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie et accident.....	100
Préambule.....	100
Avenant n° 36 du 30 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA.....	101
Préambule.....	101
Avenant n° 40 du 29 novembre 2011 à l'accord du 19 février 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels.....	103
Avenant n° 38 du 29 novembre 2011 relatif à l'indemnisation maladie.....	103
Avenant n° 39 du 29 novembre 2011 relatif à la répartition au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	104
Dénonciation par lettre du 27 juin 2012 du SNAD des avenants n° 29 et n° 34 à la convention collective.....	104
Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à la pénibilité.....	105
Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle.....	105
Adhésion par lettre du 22 avril 2013 de l'UTFTUAD CFDT à la convention.....	105
Adhésion par lettre du 28 juin 2013 de FO UNCP à la convention.....	106
Avenant n°45 du 10 juillet 2013 relatif au programme de formation des conducteurs.....	106
Préambule.....	106
Annexes.....	107
Avenant n° 46 du 10 juillet 2013 relatif au champ d'application territorial.....	109
Préambule.....	109
Avenant n° 2 du 3 octobre 2013 à l'accord du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences.....	109
Préambule.....	109
Avenant n° 50 du 26 novembre 2014 relatif aux congés pour événements familiaux.....	110
Préambule.....	110
Avenant n° 51 du 26 novembre 2014 à l'avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail.....	111
Préambule.....	111
Avenant n° 53 du 15 juin 2015 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public.....	111
Préambule.....	112
Annexe.....	115
Avenant n° 54 du 9 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	117
Préambule.....	117
Textes Salaires.....	124
Salaires Avenant n° 17 du 25 juillet 2006.....	124
Avenant n° 21 du 11 mai 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2007.....	124
Avenant n° 25 du 23 mai 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008.....	125
Préambule.....	126
Avenant n° 26 du 26 mars 2009 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier de nuit.....	126
Préambule.....	127
Avenant n° 32 du 27 mai 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2010.....	127
Préambule.....	128
Avenant n° 35 du 25 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....	128
Préambule.....	129
Avenant n° 41 du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012.....	130
Préambule.....	130
Avenant n° 44 du 29 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013.....	131
Préambule.....	131
Avenant n° 49 du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minima conventionnels.....	132
Préambule.....	132
Textes Extensions.....	134

Sommaire

Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001	
Arrêté du 5 juillet 2001.....	134
Arrêté du 18 juillet 2001.....	135
Arrêté du 21 septembre 2001.....	135
ARRETE du 4 décembre 2001.....	135
ARRETE du 5 novembre 2002.....	135
ARRETE du 15 novembre 2004.....	136
ARRETE du 15 novembre 2004.....	136
ARRETE du 16 novembre 2004.....	137
ARRETE du 17 novembre 2004.....	137
ARRETE du 30 juin 2005.....	138
ARRETE du 29 juillet 2005.....	138
ARRETE du 29 juillet 2005.....	139
ARRETE du 12 mai 2006.....	140
ARRETE du 19 juin 2006.....	140
ARRETE du 31 octobre 2006.....	141
ARRETE du 31 octobre 2006.....	141
ARRETE du 27 décembre 2006.....	142
ARRETE du 6 juillet 2007.....	142
Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.....	144
Texte de base.....	144
Protocole d'accord du 24 septembre 1980.....	144
Catégories de personnel concernées.....	145
Risques couverts.....	145
Bénéficiaires.....	145
Durée du versement des prestations.....	146
Montant des prestations.....	146
Reclassement dans l'entreprise.....	146
Financement du régime.....	146
Mise en place et fonctionnement du régime.....	147
Dispositions diverses.....	147
Date d'application et durée.....	147
Publicité.....	147
Textes Attachés.....	149
Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite.....	149
Préambule.....	149
Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion.....	150
Engagements de l'association.....	151
Date d'effet et durée de la présente convention.....	151
Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci.....	152
Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite.....	152
Entrée en application.....	153
Dépôt et publicité.....	153
Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC.....	153
Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002.....	154
Statuts.....	154
Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC.....	163
Préambule.....	163
Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC.....	165
Préambule.....	165
Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980.....	166
Préambule.....	166
Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980.....	168
Entrée en application.....	169
Dépôt et publicité.....	169
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC.....	169
Préambule.....	169
Avenant n° 5 du 29 juin 2009 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.....	170
Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980.....	171
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance.....	172
Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite.....	172
Préambule.....	173
Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010.....	173
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	176
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	177
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	178
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	179
4. La rupture conventionnelle est.....	180
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	181
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	182
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	183
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	184

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

- 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....185
- 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....186

Comment lire efficacement sa convention collective.....187

- 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....188
 - a. Définition de la convention collective.....188
 - b. Thèmes abordés dans la convention collective.....188
 - c. Utilité de la convention collective.....188
- 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....189
 - a. L'activité de l'entreprise.....189
 - b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....189
 - c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....189
 - d. Les mentions du contrat de travail.....190
 - e. L'affichage dans l'entreprise.....190
 - f. La mise à disposition des représentants du personnel.....191
 - g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....191
- 3. Comment s'applique une convention collective ?.....192
 - a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....192
 - b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....192
 - c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....192
 - d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....193
 - e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....193
- 4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....195
 - a. La convention collective qui est applicable est révisée.....195
 - b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....195
 - c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....195
 - d. La disparition des organisations signataires.....195
- 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....196
 - a. Savoir chercher dans sa convention collective.....196
 - b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....196
 - c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....198
 - d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....199

Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001

Texte de base

Convention collective nationale du 11 mai 2000

Syndicat national des activités du déchet SNAD.

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés FNCR ;

Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ;

Fédération des commerces et des services UNSA.

L'union fédérale des transports urbains et des activités du déchet (UTFTUAD CFDT), par lettre du 22 avril 2013 (BO n°2013-20).

La fédération nationale des transports et de la logistique FO UNCP, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14, par lettre du 28 juin 2013 (BO n°2013-28)

En vigueur étendu

La présente convention collective annule et remplace les dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet signée le 25 mars 1957, ainsi que l'ensemble de ses avenants modificatifs et de ses annexes.

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail.

Elle règle sur le territoire métropolitain, Corse comprise, et les départements d'outre-mer à l'exclusion de Mayotte, les rapports et les conditions de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant une ou plusieurs des activités du déchet et de la propreté urbaine ainsi définies :

- a) Tous types de collecte, d'enlèvement et d'acheminement de déchets de toute nature (1) (déchets ménagers et assimilés, déchets industriels banals ou spéciaux, déchets des activités de soins, déchets ménagers spéciaux, boues ...) ;
- b) Toutes opérations de tri, de regroupement des déchets visés ci-dessus (exploitation de déchetteries, d'unités de tri en vue de valorisation, de transferts, de centres de regroupement ..) ;
- c) Toutes opérations pratiquées sur les déchets visés ci-dessus en vue de leur valorisation, de leur traitement ou de leur élimination (exploitation d'unités de broyage, de compostage, de traitement biologique, d'incinération, de stabilisation, de décharge, de stockage...) ;
- d) Tous services de nettoyage de voirie, d'infrastructures urbaines, de places, d'espaces verts, de sites naturels, de curage des fossés et des égouts (1) (par aspiration, balayage, lavage, salage, sablage et déneigement ...).

Ces activités sont référencées entre autres dans la nomenclature d'activités française (NAF), et pour l'essentiel dans les classes 90.0 A, 90.0 B et 90.0 C. Sont exclues notamment les classes 37.1.Z et 37.2.Z.

Attendu que les activités de traitement et d'élimination des déchets industriels spéciaux référencées à la classe 90.0 C, visée par le présent article, le sont aussi, pour partie, dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques, les entreprises exerçant ces activités à titre principal et qui appliquent, à la date de signature du présent accord, ladite convention peuvent continuer à l'appliquer.

Les entreprises exerçant à titre principal ces activités qui se créent ou développent ces dites activités après la date de signature du présent accord, devront choisir, après information du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, d'appliquer soit la convention collective nationale des industries chimiques, soit la présente convention. Ce choix s'effectuera par voie d'accord collectif ou, à défaut, après avis des représentants du personnel.

Toutefois, lorsque ces entreprises appartiennent ou viennent à appartenir majoritairement à une ou plusieurs autres entreprises dont l'activité entre dans le champ d'application de la présente convention, celle-ci sera alors obligatoirement applicable.

En ce qui concerne les activités d'incinération, les dispositions de l'accord du 4 novembre 1985 convenues entre le syndicat national des activités du déchet (anciennement dénommé TACAP) et la fédération nationale de la gestion des équipements, de l'énergie et de l'environnement (anciennement dénommée SNEC) s'appliquent.

Les entreprises mixtes, c'est-à-dire celles exerçant des activités multiples, sont elles aussi assujetties aux dispositions de la présente convention lorsque, par leur activité principale, elles relèvent en tout ou partie des activités énumérées ci-dessus.

Les parties signataires s'engagent à développer leurs efforts afin que la présente convention s'applique également au personnel exerçant les activités considérées dans les entreprises ou établissements qui, du fait de leur activité principale, ne relèvent pas de la présente convention.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Durée, dénonciation

Article 1.2

[En vigueur étendu](#)

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec un préavis de 3 mois. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et donnera lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur.

Commission paritaire nationale

Article 1.3

[En vigueur étendu](#)

La commission paritaire nationale est composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention.

La commission paritaire se réunit dans les conditions prévues par la loi et autant de fois que nécessaire. La date et l'ordre du jour de la réunion sont fixés d'un commun accord entre les parties.

A l'initiative de la commission paritaire, des groupes de travail paritaires peuvent être créés pour l'examen de problèmes particuliers. Ces groupes de travail ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

La commission paritaire peut s'ériger en commission paritaire d'interprétation et de conciliation afin d'examiner des réclamations collectives découlant de l'application ou de l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Cette commission est alors présidée par un représentant du ministère des transports.

Lorsqu'une ou plusieurs des parties liées par la présente convention désire soumettre une question à la commission nationale d'interprétation et de conciliation, elle en avise le représentant du ministère des transports par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission nationale d'interprétation et de conciliation doit se réunir dans le délai de 1 mois à compter de la date de saisine.

Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Révision

Article 1.4

[En vigueur étendu](#)

Une demande de révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention peut être formulée, à tout moment, par l'une ou plusieurs des parties signataires.

Cette demande doit être notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée obligatoirement de l'exposé des motifs justifiant la révision ou la suppression des articles concernés.

Les parties signataires de la convention doivent entrer en négociation dans les 3 mois qui suivent la demande de révision.

L'accord sera négocié et conclu en commission paritaire nationale.

Convention collective antérieure

Article 1.5

En vigueur étendu

A la date fixée pour son application, la présente convention se substituera purement et simplement à la présente.

Cependant, la mise en application de la convention ne peut être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, pour le personnel en activité à la date d'application de la présente convention.

Date d'application

Article 1.6

En vigueur étendu

La présente convention collective prendra effet à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension la concernant, à l'exception des dispositions particulières prévues aux différents titres.

Publicité

Article 1.7

En vigueur étendu

La présente convention fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension, dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Titre II : Conditions de travail

II-1 - Engagement et exécution du contrat de travail

Recrutement

Article 2.1

En vigueur étendu

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes requises ainsi que les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

L'employeur doit respecter des procédures de recrutement conformes aux dispositions légales en vigueur.

Pour les emplois qui le justifient, un essai technique, d'une durée maximale d'une journée, pourra être exigé avant l'embauche.

Conformément aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité définies au titre VI de la présente convention, l'employeur doit s'assurer de l'adéquation " homme-poste ".

Il veillera à maintenir cette adéquation en permanence en ayant recours, notamment, aux actions de formation professionnelle visées au titre IV de la présente convention.

Visites médicales obligatoires

Article 2.2

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'organiser les différentes visites médicales obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur, auxquelles tous les salariés doivent se soumettre.

Pour les emplois à forte pénibilité, la visite médicale d'embauche aura lieu, autant que possible, avant la mise au travail.

Dès lors qu'ils justifient de plus de 6 mois de présence au sein de l'entreprise, les conducteurs de poids lourds, ainsi que tous les salariés appelés à conduire un véhicule poids lourd dans le cadre de leurs fonctions, seront remboursés du coût des visites médicales réglementaires et des examens complémentaires prescrits qui leur sont imposés dans le cadre de ces visites.

Le temps et les frais de transport nécessités par les visites médicales obligatoires et réglementaires sont pris en charge par l'employeur.

Engagement

Article 2.3

En vigueur étendu

Tout engagement sera confirmé par écrit à l'intéressé au plus tard dans un délai de 1 mois suivant le début de l'activité, au moyen d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail comportant notamment les indications suivantes :

- l'identité des parties ;
- le siège de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'emploi est exercé ;
- l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique dans la classification ;
- le montant et la périodicité de la rémunération ;
- la date de début de la relation contractuelle ;
- la durée des congés payés et du délai-congé ;
- la durée du travail ;
- la référence à la présente convention.

Période d'essai

Article 2.4

En vigueur étendu

Tout engagement ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée et l'éventuel renouvellement, mentionnés dans le contrat de travail, sont définis ci-dessous :

- a) Ouvriers : 1 mois.
- b) Employés :
 - 1 mois pour les employés positionnés au coefficient 100 à 110 inclus, de la grille de classification de la convention collective ;
 - 1 mois renouvelable une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties, pour les autres employés.
- c) Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.
- d) Cadres : 3 mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.

Tout renouvellement est notifié avant le terme de la période d'essai initiale en tenant compte du délai de prévenance légal.

Les parties devront également tenir compte du délai de prévenance légal lorsqu'elles décident de mettre fin à la période d'essai.

Egalité de traitement entre les hommes et les femmes

Article 2.5

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le principe de non-discrimination interdit toutes différences de traitement entre les personnes, notamment en matière d'évolution professionnelle, lorsqu'elles sont fondées directement ou indirectement sur des considérations liées au sexe. Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions légales relatives à la protection de la grossesse et de la maternité.

Egalité de traitement entre nationalités

Article 2.6

En vigueur étendu

Les employeurs pratiqueront obligatoirement l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur nationalité, pour un travail de valeur égale.

Aucune discrimination ne pourra être faite entre salariés, quelle que soit leur nationalité, en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi qu'aux conditions de travail et d'emploi.

Emploi des handicapés

Article 2.7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'emploi et le reclassement des travailleurs handicapés constituent un des objectifs de la politique de l'emploi dans la branche d'activité.

Les employeurs s'efforceront d'aménager et de faciliter l'accès des lieux de travail afin de permettre l'embauche de salariés handicapés à des postes susceptibles d'être compatibles avec leur handicap.

Contrat de travail à durée déterminée

Article 2.8

En vigueur étendu

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Lorsqu'un ouvrier est recruté en contrat à durée déterminée pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, la durée dudit contrat ne peut excéder 12 mois, renouvellement inclus.

Dans les autres cas de recours au contrat à durée déterminée, le contrat est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Emploi à temps partiel

Article 2.9

En vigueur étendu

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet.

Article 2.9.1 (1)

Heures complémentaires

Compte tenu des contraintes liées aux activités de la branche, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié peut excéder 10 % de la durée du travail prévue au contrat, mais ne peut dépasser 1/3 de cette durée. En cas de dépassement des 10 %, les modalités pratiques sont définies par accord d'entreprise. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Article 2.9.2 (2)

Modalités de passage à temps partiel

Tout salarié souhaitant occuper un emploi à temps partiel doit en formuler la demande par écrit à son employeur. Celui-ci dispose d'un délai de 2 mois pour fournir une réponse au salarié.

Lorsque plusieurs salariés demandent simultanément à occuper un même emploi, l'employeur désigne le salarié qui occupera l'emploi en se fondant sur des critères objectifs. Ces critères prennent notamment en compte l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés, et les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Lorsqu'en application de l'article L. 212-4-5, 1er alinéa, du code du travail, des salariés demandent la mise en place d'horaires à temps partiel, l'entreprise pourra différer ou refuser cette transformation dans les cas suivants :

- lorsque cette réorganisation entraîne une création d'emplois supérieure à celle résultant de la réduction à temps partiel des salariés concernés ;
- lorsque la réorganisation visée ci-dessus aggrave les conditions de travail des autres salariés restant à temps plein appartenant à l'équipe.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3° du troisième alinéa de l'article L. 212-4-9 du code du travail, qui prévoit que tout refus d'une demande de travail à temps partiel doit être motivé par des raisons objectives (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Affectation temporaire

Article 2.10

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié continue à percevoir son ancien salaire ;
- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti supérieur à celui de l'emploi habituel, le salarié reçoit, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois ; elle peut toutefois être portée à 6 mois, et même au-delà, en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de longue maladie, d'accident du travail ou à l'occasion de l'attribution de congés divers.

A l'expiration de ces périodes d'affectation temporaire, le remplaçant reprend son ancien emploi.

Astreintes

Article 2.11

En vigueur étendu

Article 2.11.1

Définition

L'astreinte consiste pour le salarié à pouvoir être contacté à tout moment pendant la période d'astreinte, tout en restant libre de vaquer à ses occupations personnelles, mais en veillant à pouvoir se rendre rapidement sur les lieux où sa présence est nécessaire pour toutes interventions d'urgences (1).

Certaines activités se concrétisent par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment les unités de traitement des ordures ménagères avec ou sans récupération d'énergie s'il s'agit d'une usine d'incinération. En conséquence, il est expressément prévu la possibilité de recourir à la mise en place d'astreintes pour les salariés appelés à assurer l'entretien, la maintenance, la sécurité ou la continuité du service.

Sont exclues, sauf accord d'entreprise, les activités de collecte de déchets ménagers, de collecte de déchets industriels banals ou commerciaux, les ateliers afférents à ces activités, les activités de nettoyage, les déchetteries, ainsi que les activités de l'assainissement visées dans le champ d'application de la présente convention.

Article 2.11.2

Modalités

La participation d'un salarié aux modalités d'astreinte devra être indiquée dans le contrat de travail, ou par avenant, qui précisera :

a) (2) Limitation des durées et périodes d'astreintes.

L'astreinte est limitée à 7 jours, consécutifs ou non, par période de 4 semaines.

Il peut être dérogé à cette périodicité lorsque les besoins du service l'exigent et après consultation et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Chaque salarié devra bénéficier d'au moins 24 heures de repos, sans travail et sans astreinte, par période de 8 jours consécutifs et d'au moins 2 dimanches libres sur 4, sauf accord d'entreprise plus favorable ;

b) Rémunération du temps d'intervention.

Seul le temps passé en intervention est considéré comme du temps de travail effectif. Les heures d'intervention, y compris les trajets aller et retour, sont rémunérées comme des heures normales de travail, et ouvrent droit, s'il y a lieu, au paiement d'heures supplémentaires, aux repos compensateurs et aux majorations prévues par la présente convention concernant les jours fériés, le travail de nuit et du dimanche ;

c) (3) Moyens de transport et de communication - temps de trajet.

Les moyens de transport seront définis par l'entreprise avec pour objectif de faciliter les déplacements du salarié ; les remboursements des frais correspondants s'effectuant selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

L'employeur veillera à utiliser des moyens de communication permettant d'offrir au salarié le plus d'autonomie possible.

Les temps de trajet seront définis sur une base forfaitaire moyenne adaptée à la réalité de chaque cas particulier ;

d) Indemnisation de l'astreinte.

L'indemnité est fixée à 5 % de la valeur mensuelle du point par heure d'astreinte.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis du code du travail, qui précise la situation géographique du salarié en période d'astreinte (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (3) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail qui définit le temps de travail effectif (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Contingent d'heures supplémentaires

Article 2.12 En vigueur étendu

En raison des variations saisonnières d'activités propres à la profession, le contingent d'heures supplémentaires que les entreprises peuvent faire effectuer sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à :

- 180 heures pour l'année 2000 ;
- 160 heures pour l'année 2001 ;
- 150 heures à partir de l'année 2002 ;
- 130 heures à partir de l'année 2003.

Les modalités d'utilisation de ce contingent par les entreprises doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel.

Changement d'établissement

Article 2.13 En vigueur étendu

En cas de changement d'établissement prescrit par l'employeur, nécessitant pour le salarié concerné un changement de lieu de résidence, des mesures d'accompagnement devront être déterminées par accord entre les parties.

II-2. - Absences

Absences

Article 2.14

[En vigueur étendu](#)

Les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

Chaque absence doit donner lieu à une autorisation préalable de l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur, au plus tard dans les 48 heures qui suivent la constatation de l'absence, une notification motivée précisant, dans la mesure du possible, la durée prévisible de l'absence.

Toutefois, en cas d'absence pour cas de force majeure, maladie ou accident de l'intéressé, décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, le salarié doit prévenir dès que possible l'employeur des causes de son absence.

L'absence non justifiée dans les conditions ci-dessus est considérée comme une absence irrégulière.

Incidences de la maladie et de l'accident du travail sur le contrat de travail

Article 2.15

[En vigueur étendu](#)

Article 2.15.1

Maladie

a) Absence d'une durée au plus égale à 6 mois.

L'absence d'une durée continue au plus égale à 6 mois, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

b) Absence de plus de 6 mois.

En cas de prolongation de l'absence au-delà de la durée de 6 mois, s'il s'avère nécessaire de remplacer de façon définitive le salarié dont l'absence entraîne une désorganisation de l'entreprise, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail du salarié absent, en engageant la procédure de licenciement. Le salarié conserve son droit à indemnité de licenciement.

Dans le cas où le poste serait à pourvoir de façon définitive, le salarié ayant effectué le remplacement sous contrat à durée déterminée du salarié absent bénéficiera d'une priorité d'embauche au poste qu'il occupe.

Toutefois, le salarié licencié bénéficie, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de sa maladie, d'une priorité de réembauchage pour reprendre son ancien emploi s'il est disponible, ou à défaut un emploi similaire correspondant à ses aptitudes. Il conserve alors son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre un emploi.

L'absence justifiée par une longue maladie reconnue par la sécurité sociale peut avoir une durée de 5 ans maximum.

La durée de 6 mois prévue aux paragraphes a et b du présent article peut être portée à 12 mois par accord d'entreprise.

Article 2.15.2

Accident du travail ou maladie professionnelle

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, subi ou contracté dans l'entreprise, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation. L'intéressé bénéficie ensuite des dispositions de l'article 2.16 de la présente convention.

Personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle - Mutilés de guerre

Article 2.16

[En vigueur étendu](#)

Les salariés victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle, qui touchent une rente du fait de leur situation, sont conservés dans leur emploi quand celle-ci ne les met pas en état d'infériorité pour occuper cet emploi.

S'il est constaté médicalement que le salarié n'est pas apte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de proposer au salarié un reclassement à un poste compatible avec son état physique et susceptible de lui convenir.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail, en engageant la procédure de licenciement dans le délai défini par la législation en vigueur.

Les mutilés de guerre reçoivent leur salaire sans qu'il soit tenu compte de la pension dont ils sont titulaires.

Indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle

Article 2.17

En vigueur étendu

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions définies ci-après, 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 l'un des Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Article 2.17.1

Point de départ de l'indemnisation

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation est due à compter du premier jour d'absence si l'absence est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ou si le salarié est hospitalisé pour maladie d'une durée d'au moins 3 jours.

Dans les autres cas, l'indemnisation est due :

a) Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux I à IV-2) :

-à compter du 4^e jour d'absence.

b) Cadres (salariés à partir du niveau V) :

-à compter du 1^{er} jour d'absence.

Article 2.17.2

Durée et taux d'indemnisation

a) Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MALADIE		ACCIDENT DU TRAVAIL Maladie professionnelle	
	Durée de l'indemnisation	Taux (%)	Durée de l'indemnisation	Taux (%)
1 an à < 6 ans	30 J	90 %		
	60 J	80 %		
1 an à < 3 ans			30 J	90 %
			150 J	80 %
≥ 6 ans < 8 ans	40 J	90 %		
	50 J	80 %		
≥ 3 ans < 8 ans			60 J	90 %
			120 J	80 %
≥ 8 ans à < 15 ans	90 J	90 %	120 J	90 %
	30 J	80 %	60 J	80 %
≥ 15 ans à < 25 ans	90 J	90 %	120 J	100 %
	60 J	80 %	60 J	80 %
≥ 25 ans	180 J	90 %	180 J	100 %

b) Cadres (salariés à partir du niveau V)

Le taux et la durée d'indemnisation sont de :

- 100 % pendant les 3 premiers mois ;
- 50 % pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

Article 2.17.3 (1)

Rémunération à prendre en compte

La rémunération doit s'entendre par référence au salaire de base et aux primes que les salariés auraient perçus s'ils avaient continué à travailler, à l'exclusion :

- des primes de rendement ;
- des primes d'assiduité ;
- des primes ayant un caractère autre que mensuel ;
- des primes non « proratisées » en cas d'absence ;
- les éléments non assujetties aux cotisations sociales.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif.

Les garanties ci-dessous accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance auxquels souscrit l'employeur.

En cas de subrogation, lorsque le montant des IJSS perçues par l'employeur est supérieur au salaire maintenu, l'employeur est tenu de reverser la différence au salarié.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus, au titre de la maladie d'une part, de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle d'autre part.

(1) L'article 2-17-3 modifié est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail, dans la mesure où :

- les primes de rendement, lorsqu'elles sont liées à l'organisation du travail doivent être prise, en compte dans la rémunération de référence servant au calcul de l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle (Cass. soc. 29/05/1986) ;
- la référence à l'horaire collectif est légale uniquement si celui-ci n'est pas moins avantageux que le recours à l'horaire effectué par le salarié le mois précédent l'arrêt maladie (en cas d'heures supplémentaires) ou si les heures supplémentaires ne sont pas contractualisées (Cass. soc. 17/07/1996).

(Arrêté du 18 juillet 2011, art. 1er)

Congé annuel

Article 2.18 **En vigueur étendu**

Les dispositions relatives au congé annuel sont celles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Ainsi, le salarié acquiert 2 jours et demi ouvrables de congé annuel par période équivalente à 1 mois de travail au cours de l'année de référence, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Toutefois, sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (1) :

- les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de 1 mois dans l'année de référence ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

Les jeunes travailleurs, apprentis et les mères de famille - âgés de moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente - bénéficient, en outre, des avantages prévus par la loi en matière de congés payés.

Les salariés des niveaux I à IV bénéficient, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, des congés supplémentaires suivants :

- après 10 ans de présence dans l'entreprise, 1 jour supplémentaire de congé ;
- après 15 ans de présence dans l'entreprise, 2 jours supplémentaires de congé ;
- après 20 ans de présence dans l'entreprise, 3 jours supplémentaires de congé ;
- après 25 ans de présence dans l'entreprise, 4 jours supplémentaires de congé ;
- après 30 ans de présence dans l'entreprise, 6 jours supplémentaires de congé.

Sauf accord d'entreprise, ces périodes d'absence accordées au titre de l'ancienneté ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, et seront prises en dehors de la période fixée, dans l'entreprise, pour l'attribution des congés prévus par la loi.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Congés pour événements familiaux

Article 2.19

En vigueur étendu

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés rémunérés suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage ou pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du salarié : 2 jours ;
- décès de l'un des grands-parents : 1 jour.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail tel que modifié par l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Jours fériés

Article 2.20

En vigueur étendu

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés ont droit, en plus du congé annuel, à un nombre de jours de congés payés correspondant aux fêtes légales en vigueur à la date de signature du présent accord :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 Mai ;
- le 14 Juillet ;
- le 1er Mai (sans condition d'ancienneté) ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

Le personnel ayant travaillé tout ou partie de l'un de ces jours bénéficiera soit d'un repos payé, soit d'une indemnité correspondant au salaire équivalent (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 222-5 à L. 222-9 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

II-3. - Résiliation du contrat de travail

Délai-congé

Article 2.21

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave ou lourde, la partie qui prend l'initiative de la rupture doit respecter un délai-congé dont la durée est définie ci-dessous :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

- 1 mois ;
- 2 mois, en cas de licenciement d'un salarié dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;

b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :

- 2 mois ;

c) Cadres (salarié à partir du niveau V) :

- 3 mois.

Pendant le délai-congé, le salarié est autorisé à s'absenter afin de rechercher un nouvel emploi :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

- 2 heures par jour dans la limite de 40 heures ;

b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :

- 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures ;

c) Cadres (salariés à partir du niveau V) :

- 2 heures par jour, dans la limite de 80 heures.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chacune des parties ; par accord entre ces dernières, elles peuvent être cumulées, en partie ou en totalité.

Les heures d'absences autorisées sont rémunérées comme des heures de travail effectif, uniquement en cas de licenciement.

En tout état de cause, ces autorisations d'absence sont supprimées dès lors que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Indemnité de licenciement

Article 2.22 En vigueur étendu

En cas de licenciement pour toute autre cause qu'une faute grave ou une faute lourde, il est versé au salarié comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité est calculée comme suit :

a) Ouvriers et employés

ANCIENNETÉ	TAUX
1 an à ≤ 10 ans	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1 / 3 de mois par année d'ancienneté

b) Techniciens et agents de maîtrise

ANCIENNETÉ	TAUX
1 an à ≤ 10 ans	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	2 / 5 de mois par année d'ancienneté

c) Cadres

ANCIENNETÉ	TAUX
1 an à < 3 ans	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
≥ 3 ans à ≤ 10 ans	2 / 5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1 / 2 mois par année d'ancienneté

Les taux indiqués ci-dessus s'appliquent successivement à chaque tranche d'ancienneté.

Licenciement économique

Article 2.23

En vigueur étendu

En cas de licenciement individuel ou collectif résultant soit d'une réorganisation interne, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en vigueur.

Les critères à prendre en considération pour déterminer l'ordre des licenciements sont notamment :

- les charges de famille et en particulier celles de parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur s'efforcera de faciliter aux intéressés l'obtention d'un nouvel emploi correspondant à leurs capacités professionnelles.

Les intéressés bénéficieront des indemnités de licenciement prévues à l'article 2.22 de la présente convention.

En cas de licenciement économique, les salariés comptant 1 an d'ancienneté à la date de leur licenciement bénéficieront d'une priorité en cas de réembauchage pendant 2 ans, à compter de la date de rupture du contrat de travail, et s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité, dans un délai de 4 mois à compter de cette même date (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-14 du code du travail, qui ne fixe pas de condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'une priorité de réembauchage (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Départ en retraite

Article 2.24

En vigueur étendu

Article 2.24.1

Départ volontaire à la retraite

Le salarié qui désire mettre fin à son contrat de travail, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale, doit le notifier à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre et respecter les préavis de l'article 2.21 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Sous ces conditions, l'employeur versera à l'intéressé une indemnité dite de départ en retraite, calculée sur les bases suivantes :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;

b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

c) Cadres (salariés à partir du niveau V) : 2,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Article 2.24.2

Mise à la retraite par l'employeur

Article 2.24.2.1

Conditions de la mise à la retraite par l'employeur

L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié âgé de moins de 65 ans, à partir de 60 ans, si celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Sous ces conditions, la mise à la retraite ne saurait constituer un licenciement.

La décision de mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre. Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 6 mois et d'une indemnité de mise en retraite calculée sur les bases suivantes :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;

b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

c) Cadres (salariés à partir du niveau V) : 3/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le même qu'en cas de départ volontaire à la retraite.

Article 2.24.2.2

Contreparties en matière de formation professionnelle et d'emploi

Les entreprises ayant mis à la retraite un salarié de moins de 65 ans sont soumises, à leur choix, soit à une contrepartie en matière de formation professionnelle, soit à une contrepartie en matière d'emploi, soit encore à une contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Contrepartie en matière de formation professionnelle

Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite devront obligatoirement consacrer 15 % de leur contribution légale au titre du plan de formation à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus.

Afin de renforcer les possibilités de formation et de reconversion des personnels ouvriers de plus de 45 ans, les parties signataires incitent les entreprises à réserver en priorité une part significative de ce pourcentage à cette population.

La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante.

Ou contrepartie en matière d'emploi

Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite devront procéder à 10 % d'embauches compensatrices calculés sur l'effectif total mis à la retraite. Ces embauches pourront être réalisées par contrat à durée indéterminée, par contrat d'apprentissage ou par contrat de professionnalisation mis en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003.

La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante.

Ou contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi

Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite devront obligatoirement consacrer 5 % de leur contribution légale au titre du plan de formation à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus et procéder à 5 % d'embauches compensatrices calculés sur l'effectif total mis à la retraite.

Afin de renforcer les possibilités de formation et de reconversion des personnels ouvriers de plus de 45 ans, les parties signataires incitent les entreprises à réserver en priorité une part significative de la contrepartie en matière de formation professionnelle à cette population.

La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante.

Article 2.24.3 (1)

Départ anticipé à la retraite

Dans le cadre d'un plan d'entreprise ou de dispositions légales ou réglementaires prévoyant un départ anticipé à la retraite, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu à l'article 2.24.1 ci-avant.

Article 2.24.4

Départ anticipé à la retraite dans le cadre des dispositions légales sur les carrières longues

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-1-1 nouveau du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et prévoyant un départ anticipé à la retraite pour les salariés ayant commencé à travailler jeune et ayant eu une carrière longue, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu à l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Titre III : Classification-Rémunération

III-1. - Classification

Principes

Article 3.1 **En vigueur étendu**

La grille de classification a pour objet :

- de répondre aux évolutions technologiques que connaissent les activités du déchet et les métiers ;
- de clarifier la classification en définissant de nouveaux emplois ;
- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ;
- de valoriser et de professionnaliser les métiers des activités du déchet ;
- de procéder à une revalorisation de certains emplois.

A la date d'application définie à l'article 3.17, la grille de classification s'appliquera aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

La mise en oeuvre de cette grille de classification, pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur visée ci-dessus, devra respecter les principes généraux suivants :

1. Cette mise en oeuvre ne peut, en aucun cas, conduire à une diminution du salaire perçu par le salarié ;
2. Cette mise en oeuvre ne devra pas entraîner à cette occasion de déclassement d'emploi ;
3. Les représentants du personnel doivent être informés et consultés sur les modalités de mise en oeuvre de la grille de classification ;
4. Les éventuelles difficultés qui pourraient être rencontrées lors de la mise en oeuvre de la grille de classification devront faire l'objet d'examens attentifs par l'entreprise ;
5. Pour accompagner la transposition dans cette grille de classification, une notice d'utilisation sera élaborée par les parties concernées par la présente convention collective ;
6. En cas de difficulté d'ensemble de mise en oeuvre au niveau d'une entreprise, celle-ci pourra être portée, à l'initiative de la partie la plus diligente, devant la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation. Ladite commission se réunira dans les conditions définies à l'article 1.3 de la présente convention.

Définition générale des emplois (non-cadres)

Article 3.2 En vigueur étendu

Article 3.2.1

Emplois

Les emplois sont répartis en 4 filières professionnelles :

- exploitation (collecte et activités assimilées/traitement) ;
- maintenance (collecte et activités assimilées/traitement) ;
- administration/gestion ;
- études/développement.

Article 3.2.2

Critères de classification

Les emplois sont qualifiés à l'aide de 3 critères communs à tous, chacun des critères comportant des sous-critères.

Connaissances :

- sous-critères :
- expression écrite et orale ;
- mathématiques ;
- technicité dominante de l'emploi ;
- bonne pratique de plusieurs technicités.

Responsabilités :

- sous-critères :
- relations commerciales ;
- qualité ;
- sécurité ;
- animation des hommes ;
- formation ;
- complexité dans l'exécution.

Autonomie :

- sous-critères :
- dans la prise de décisions ;

- dans l'organisation et l'exécution du travail.

Un répertoire des critères de classification est annexé à la présente convention collective.

Article 3.2.3

Niveaux, positions et coefficients

Dans chaque emploi, le salarié est classé, en fonction des critères de classification, à un niveau et à une position auxquels correspond un coefficient.

Article 3.2.4

Evolution de carrière

Les emplois comportent en principe trois échelons, offrant aux salariés des perspectives d'évolution professionnelle.

L'employeur est tenu de procéder à un examen particulier de l'évolution de carrière des salariés dans la limite des besoins et des possibilités de l'entreprise :

- au plus tard, 5 ans après leur entrée dans l'entreprise ;
- par la suite, selon une périodicité biennale.

Les conclusions motivées de cet examen, par référence aux critères de classification des emplois, sont communiquées individuellement au salarié concerné.

Pour évaluer l'évolution professionnelle dans un même emploi ou vers un autre emploi, il est tenu compte, notamment, des nouvelles compétences acquises par le salarié lors de formation appropriée, ou de diplôme professionnel obtenu depuis le dernier examen.

Par ailleurs, les représentants du personnel seront informés annuellement du nombre de salariés promus dans l'année à un niveau et/ou à une position supérieure dans la classification.

Définition générale des emplois (cadres)

Article 3.3

En vigueur étendu

Sont considérés comme cadres, au titre de la présente convention, les personnes qui possèdent des compétences résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle, compétences qu'elles mettent en oeuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

Elles peuvent être amenées, par délégation du chef d'entreprise, à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité, à diriger, à animer et coordonner les activités et les travaux de leurs collaborateurs, à prendre des décisions qui engagent l'organisation, l'activité et les résultats de l'entreprise.

La rémunération de chaque intéressé est fixée contractuellement en rapport avec les fonctions qu'il exerce. Le coefficient devra être au moins égal à 170 (niveau V).

III-2.a- Rémunération

Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132

Article 3.5

En vigueur étendu

modifié par avenant n° 21 du 11 mai 2007 art. 1er BO CC 2007-25

Pour les emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132, dans les grilles de classification, le SMC est mensuel. Il est déterminé à partir de la valeur du point, telle que fixée à l'article 3.6. Pour 151,67 heures, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient correspondant à chaque emploi.

Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est supérieur à 132

Article 3.5.1

En vigueur étendu

créé par avenant n° 21 du 11 mai 2007 art. 1er BO CC 2007-25

Pour les emplois dont le coefficient est supérieur à 132, dans les grilles de classification, le SMC est annuel. Pour un temps plein, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient, correspondant à chaque emploi, multiplié par 12. En cas d'année incomplète, le SMC est calculé pro rata temporis.

Valeur du point

Article 3.6

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 14,74 € à compter du 1er janvier 2014.

Rémunération effective

Article 3.7

En vigueur étendu

Aucun salarié ne peut percevoir une rémunération effective inférieure au SMC correspondant au coefficient de son emploi.

La rémunération effective comprend l'ensemble des éléments de rémunération assujettis aux cotisations sociales auxquels le salarié a droit du fait de son activité professionnelle, quelles que soient la date ou les modalités de leur paiement.

Les heures supplémentaires sont calculées sur le salaire de base majoré de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 3.15 de la présente convention.

En revanche, ne sont pas comprises dans la rémunération effective, au sens du présent article :

- les indemnités de salissure, de panier de jour et de nuit, et de transport ;
- les majorations pour travail de nuit, du dimanche et jour férié ;
- l'indemnisation de l'astreinte ;
- la prime de 13e mois ;
- les gratifications ayant un caractère exceptionnel.

Indemnité de salissure

Article 3.8

En vigueur étendu

Une indemnité mensuelle de salissure de 35,78 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien.

Indemnité de panier de jour (dite de casse-croûte)

Article 3.9

En vigueur étendu

Une indemnité journalière, dite de casse-croûte, est allouée aux personnels des niveaux I à IV effectuant au moins 5 heures de travail quotidien en une seule séance.

Le montant de cette indemnité équivaut à 31 % de la valeur mensuelle du point.

Indemnité de panier de nuit

Article 3.10

En vigueur étendu

(Modifié par avenant no 26 du 26 mars 2009, étendu par arrêté du 16 juillet 2009, JORF 23 juillet 2009)

Une indemnité journalière, dite de panier de nuit, est allouée aux personnels des niveaux I à IV des activités de collecte et de traitement des filières exploitation et maintenance, effectuant au moins 5 heures de travail quotidien entre 20 heures et 6 heures. En aucun cas, elle ne peut se cumuler avec l'indemnité de panier de jour.

Le montant de cette indemnité équivaut à 60 % de la valeur mensuelle du point.

Indemnité de transport

Article 3.11

En vigueur étendu

L'ensemble des salariés bénéficie, le cas échéant, d'une indemnité de transport, telle que définie ci-dessous :

- soit une indemnité mensuelle, telle que prévue par l'article 5 de la loi du 4 août 1982, pour le personnel utilisant les transports en commun dans les limites géographiques définies par cette loi ;
- soit une indemnité mensuelle de transport de 23 F, pour le personnel qui n'utilise pas les transports en commun, dans les limites géographiques définies par l'arrêté du 28 septembre 1948 modifié ;
- soit une indemnité mensuelle de transport de 23 F, lorsque le domicile du salarié est distant de plus de 3 kilomètres du lieu de prise de service et que ce service dessert un ensemble de communes dont la population globale dépasse 50 000 habitants.

Majoration pour travail exceptionnel entre 21 heures et 4 heures

Article 3.12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 15 décembre 2004 art. 4 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 7 août 2005.

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 4 heures, par des personnels des niveaux I à III, donnent lieu à une majoration du taux horaire sur la base du SMC de 50 % si le travail est effectué à titre exceptionnel.

Travail du dimanche

Article 3.13

En vigueur étendu

Les heures de travail effectuées le dimanche par des personnels des niveaux I à III donnent lieu à une majoration du taux horaire sur la base du SMC :

- de 100 %, lorsqu'elles sont effectuées à titre exceptionnel ;
- de 50 %, lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre du service normal par roulement ou non.

Travaux pénibles et dangereux

Article 3.14

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les entreprises définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles ou dangereux.

Ces majorations s'ajouteront, le cas échéant, à celles prévues par la présente convention collective.

Prime d'ancienneté

Article 3.15

En vigueur étendu

Au salaire mensuel conventionnel des personnels des niveaux I à IV s'ajoutent les primes d'ancienneté suivantes :

- 2 % après 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 % après 4 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 % après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 9 % après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % après 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- 13 % après 14 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % après 16 ans de présence dans l'entreprise ;
- 16 % après 20 ans de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte de la présence au titre du contrat en cours, ainsi que des périodes de travail en contrat à durée déterminée avant l'embauche en contrat à durée indéterminée, sous réserve que les interruptions entre les contrats n'aient pas excédé 12 mois consécutifs.

13e mois

Article 3.16

En vigueur étendu

Une prime, dite de 13e mois, est versée aux personnels ayant au moins 6 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise et étant présent à l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.

Cette prime équivaut à 1 mois de salaire. En cas d'embauche en cours d'année, elle est versée pro rata temporis.

En cas de départ en retraite (art. 2.24 de la présente convention) ou de départ motivé par le changement de titulaire d'un marché public, cette prime est versée pro rata temporis sans condition de présence au 31 décembre.

Les autres modalités d'attribution sont définies au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.

Date d'application du titre III

Article 3.17 (1)

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions du présent titre s'appliquera, au plus tard, 1 an après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective (art. 1.6).

Pendant la période transitoire, les dispositions des articles visés ci-dessus de la convention collective antérieure restent applicables jusqu'à la date de mise en place dans l'entreprise des dispositions du présent titre :

Articles :

- 33 B, C, D ;
- 34 B, C ;
- 35 A, C, E, F ;
- 43 B, C, D, E, F, G, H, I ;
- 44 ;
- 46.

Par ailleurs, s'appliqueront les dispositions transitoires suivantes :

Valeur mensuelle du point (annexe I).

La valeur mensuelle du point visée aux articles 33, 34, 35 et 43 de la convention collective antérieure est fixée à : 6,04 à compter du 1er juillet 2000.

Coefficient hiérarchique (art. 34 C et 43 G).

Le coefficient hiérarchique 188 est relevé à 190 au 1er juillet 2000.

Prime d'ancienneté (art. 34 A et 43 A). (2)

AN	ANNEE D'APPLICATION				AN
	2000	2001	2002	2003	
1	1 %				1
2	4 %	3 %	2 %	2 %	2
3	5 %				3
4		5 %	4 %	4 %	4
5	6 %	6 %			5
6	8 %		6 %	6 %	6
7		8 %			7
8	10 %		8 %	8 %	8
9		10 %			9
10	12 %		10 %	9 %	10
11		12 %			11
12	15 %		12 %	10 %	12
					13
		15 %		12 %	14
			15 %		15
				15 %	16
				16 %	20

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

(2) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC (arrêté du 5 novembre 2002, art. 1er).

Titre IV : Formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche accordent une attention particulière aux actions de formation qui concourent :

- à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés ;
- à l'acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités ;
- au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail.

A cet égard, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer un budget correspondant à 0,2 % de leur masse salariale aux actions de formation précitées, au-delà de leur contribution unique à la formation.

L'utilisation de ce budget fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise dans le cadre des articles L. 2323-33 et R. 4143-2 du code du travail.

Article 2 En vigueur étendu

Article 2.1

Ouverture des droits

Tout salarié bénéficie d'un compte personnel de formation lors de son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son admission à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Article 2.2

Formations éligibles

Les salariés relevant des entreprises des activités du déchet qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions suivantes :

- formations figurant sur la liste de branche établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;
- formations figurant sur la liste nationale établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- formations figurant sur la liste régionale établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ;
- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2.3

Mise en oeuvre pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en oeuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine. Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. A défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

La décision de refus de l'employeur est notifiée par écrit et motivée.

Lorsque la demande de mise en oeuvre du compte personnel de formation est formulée dans les cas suivants, seul un motif tiré du calendrier peut fonder un refus de l'employeur :

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- accompagnement à la VAE ;

-formation financée au titre de l'abondement supplémentaire dont bénéficie le salarié en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Dans les autres cas, le refus de l'employeur est fondé sur un motif tiré du calendrier ou du contenu de la formation.

Article 2.4

Mise en oeuvre en dehors du temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en oeuvre son compte personnel de formation en dehors du temps de travail présente son projet de formation à un opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné l'article L. 6111-6 du code du travail ou adresse sa demande à son employeur.

Article 2.5

Abondements complémentaires

Article 2.5.1 (1)

Public prioritaire

Le salarié qui souhaite suivre une formation plus longue que le nombre d'heures de CPF dont il dispose peut demander à bénéficier d'abondements complémentaires dans le cadre du II de l'article L. 6323-4 et de l'article L. 6323-5 du code du travail.

Bénéficient prioritairement d'un financement d'OPCALIA au titre du compte personnel de formation les abondements complémentaires à destination :

-des salariés affectés aux niveaux I et II de la grille de classification ;

-des salariés de plus de 45 ans ;

-des salariés déclarés inaptes ;

-des travailleurs handicapés ;

-des salariés qui n'appartiennent à aucune des catégories susmentionnées et qui souhaitent suivre une action figurant sur la liste des formations éligibles au CPF définie par la CPNEFP.

Article 2.5.2 (1)

Formations prioritaires

Les abondements complémentaires qui bénéficient prioritairement d'un financement d'OPCALIA au titre du compte personnel de formation sont ceux qui permettent de suivre des actions de promotion professionnelle au sens de l'article L. 6313-4 du code du travail.

Article 2.5.3

Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des abondements complémentaires attribués dans le cadre du compte personnel de formation sont définies par la CPNEFP.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 6323-20 et des articles R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail.
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1er).

Article 3 En vigueur étendu

Les signataires privilégient les formations structurantes qui permettent l'intégration ou l'évolution dans les métiers de la branche ainsi que l'adaptation aux évolutions technologiques et aux changements structurels.

Article 3.1

Contrat de professionnalisation

La profession affirme son intérêt pour le contrat de professionnalisation qui constitue une des voies privilégiées de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les entreprises concernées accorderont une attention particulière à la progression professionnelle et aux possibilités d'intégration durable de ces populations dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, ou lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est

comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque l'acquisition d'une qualification, par les jeunes de moins de 26 ans ou par les demandeurs d'emploi qui sont dépourvus de qualification professionnelle ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée soit adaptée aux exigences des diplômes et qualifications définis comme prioritaires par la CPNE et recensés en annexe du présent accord :

- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation parent isolé, dans les départements d'outre-mer ;

Conformément aux dispositions légales, la durée de la formation dispensée dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Toutefois, la durée de la formation dispensée, dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, peut être portée, si besoin est, jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation parent isolé, dans les départements d'outre-mer, ou pour ceux qui visent des formations diplômantes, ou professionnalisantes ou qualifiantes ou titrantes.

En l'absence de toute décision contraire de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret.

Indépendamment des dispositions légales spécifiques à la particularité de ce contrat, l'intéressé bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation pour un motif économique, l'OPCA poursuit la prise en charge des enseignements et des actions d'évaluation et d'accompagnement, dans les conditions prévues à l'article L. 6325-14-1 du code du travail.

Article 3.2

Période de professionnalisation

Article 3.2.1

Public bénéficiaire

Conformément aux dispositions légales, la période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion visée à l'article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d'un dispositif de politique de l'emploi en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Article 3.2.2

Formations éligibles

Les actions de formation de la période de professionnalisation éligibles sont celles qui :

- soit confèrent une qualification au sens de l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit permettent l'accès au socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- soit permettent l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 3.2.3

Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation sont définies par la CPNEFP. A défaut, les modalités de prise en charge sont celles définies par décret.

Article 3.2.4

Abondement du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le salarié qui souhaite mettre en oeuvre son CPF pour suivre des actions de formation en vue de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles bénéficie, sous réserve des fonds disponibles, d'un abondement au titre de la période de professionnalisation d'une durée minimale de 35 heures, lorsque la durée des actions est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte.

Article 3.3

Tutorat

Pour assurer le soutien et l'intégration des bénéficiaires des actions de professionnalisation et leur suivi dans les entreprises, la branche souligne le rôle primordial des tuteurs.

La mission du tuteur est de contribuer, en liaison avec l'organisme de formation, à ce que les publics concernés acquièrent dans l'entreprise les compétences correspondant à l'objectif recherché.

Afin de mener à bien cette mission, le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des bénéficiaires des actions de professionnalisation placés sous sa responsabilité.

En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du tuteur, celui-ci bénéficie d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques, lui permettant d'assurer dans les meilleures conditions l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation des publics concernés.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction de tuteur, toute expérience en ce domaine fera l'objet d'une formalisation dans le passeport formation, notamment en vue d'une évolution professionnelle ultérieure. Par ailleurs, les entreprises de la branche s'engagent à étudier prioritairement les candidatures de ces salariés lorsque des postes disponibles correspondent à leur expérience. Enfin, les parties conviennent que, dans un objectif de valorisation du tutorat, la CPNEFP définira les missions et compétences requises pour son exercice.

Article 3.4

Centres de formation d'apprentis

L'apprentissage constitue une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes dans les entreprises de la branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit la liste des diplômes privilégiés par la branche. Chaque nouveau diplôme ou titre homologué lié aux activités de la branche fera l'objet d'une validation de celle-ci.

Conformément aux dispositions légales, la branche décide de financer les CFA concourant au développement des compétences nécessaires à ses activités. Pour cela, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définit les critères précis d'attribution des financements versés à ce titre et se réunit, au plus tard le 30 juin de chaque année, pour valider les listes de CFA répondant à ces critères ainsi que le montant des financements alloués à ceux-ci. Ces décisions sont prises sur la base du dossier présenté par chaque CFA.

La CPNEFP détermine les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis.

Elle détermine également les modalités de suivi annuel des dispositions relatives au financement des CFA.

Article 3.5

Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle dans l'entreprise

Article 3.5.1

Rémunération

Afin de promouvoir l'insertion professionnelle, la branche améliore les barèmes et la base de rémunération des contrats en alternance.

Le salaire mensuel conventionnel (SMC) désormais à prendre en compte est celui du 1er coefficient d'accès au poste préparé.

De plus, les nouveaux barèmes de rémunération minimale sont fixés en pourcentage de ce SMC en fonction de l'âge et de l'ancienneté de l'intéressé, sous réserve que le SMC soit égal ou supérieur au SMIC. Dans le cas contraire, les barèmes de rémunération minimale sont fixés en pourcentage du SMIC.

Pour les apprentis (1) :

ANCIENNETÉ	16-17 ANS	18-20 ANS	21 ANS ET PLUS
dans le contrat	% du SMC	% du SMC	% du SMC
1re année	30 %	45 %	55 %
2e année	40 %	50 %	65 %
3e année	55 %	65 %	80 %

Pour les salariés sous contrat de professionnalisation : application des pourcentages fixés par décret :

	Moins de 21 ans % du SMC	De 21 à moins de 26 ans % du SMC	26 ans et plus
	55 %	70 %	

Non-titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau			85 % du SMC sans être inférieur au Smic
Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 %	80 %	

Article 3.5.2

Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Les entreprises doivent favoriser l'intégration professionnelle durable des jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

A l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'intéressé bénéficie d'un examen prioritaire de sa candidature en vue d'une embauche au sein de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat, dès lors qu'il a obtenu le diplôme ou le titre préparé. S'il est engagé, les périodes passées dans l'entreprise au titre de ces contrats sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

A défaut, il pourra bénéficier, s'il en fait la demande auprès de l'entreprise, d'une priorité d'embauche pendant une durée de 12 mois à compter de la fin de son contrat.

Pour que cet objectif d'intégration professionnelle durable soit mis en oeuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de jeunes sous contrats de ce type.

Article 3.6

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En application de l'article 7.6 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la branche décide de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Le SNAD assure le fonctionnement de l'observatoire.

Cet observatoire a pour mission essentielle la réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche.

Il fournit des données et des préconisations permettant :

- la définition par la CPNEFP des priorités de formation professionnelle de la branche ;
- la définition par la CPNEFP des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique.

L'observatoire, placé sous la responsabilité du SNAD, s'adjoit les compétences d'un comité paritaire de pilotage.

Le comité de pilotage :

- détermine le programme de travail de l'observatoire ;
- maîtrise le budget de fonctionnement qui en résulte ;
- garantit la méthodologie et l'objectivité des travaux produits ;
- propose la politique de publication et de diffusion des résultats.

Ce comité exerce ses missions conformément aux décisions prises par la commission paritaire.

Il est composé des membres de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

(1) Barème étendu sous réserve qu'en tout état de cause la rémunération desdits apprentis ne soit pas inférieure aux pourcentages du salaire minimum de croissance fixés aux articles L. 117-10 et D. 117-1 du code du travail (arrêté du 29 juillet 2005, art. 1er).

Article 4 En vigueur étendu

Article 4.1

Contribution des entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant au moins 10 salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par la branche une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours et à 0,8 % en cas d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Cette contribution est répartie comme suit :

Dans les entreprises occupant 10 à 49 salariés :

- 0,15 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Dans les entreprises occupant de 50 à moins de 300 salariés :

- 0,20 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,10 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Dans les entreprises occupant 300 salariés et plus :

- 0,20 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,40 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Article 4.2

Contribution des entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant moins de 10 salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par la branche une contribution qui ne peut être inférieure à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Cette contribution est répartie comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,40 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation.

Article 4.3

Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des actions de professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Les sommes collectées sont alors réparties comme suit :

- 25 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation dans le cadre de contrats de professionnalisation ;
- 45 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- 5 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- 25 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

La section professionnelle paritaire en tant qu'instance de régulation et conformément à l'article 4.5.2.4 du présent accord pourra affecter les sommes non utilisées au titre d'un de ces dispositifs en fonction des besoins de la branche, conformément à l'article constitutif d'OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d'administration.

Article 5 En vigueur étendu

Article 5.1

Rôle des représentants du personnel

Article 5.1.1

Instances représentatives

Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise dans l'élaboration et le suivi des orientations et des actions en matière de formation professionnelle.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel délibèrent sur les projets annuels de formation professionnelle continue, de professionnalisation, de formation initiale et du plan de formation. Il se tient au moins deux réunions par an. Au cours de ces réunions, devront impérativement être abordés le bilan des actions de formation de l'année écoulée et la politique prévisionnelle de formation et d'insertion professionnelle.

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés les documents d'information et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission.

Article 5.1.2

Commission formation

Une commission formation, dont le rôle est de préparer les délibérations du comité d'entreprise dans ce domaine, est constituée dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 200 salariés. Les entreprises comptant moins de 200 salariés sont incitées à constituer une telle commission.

Le temps passé aux réunions de cette commission, pour les membres non élus au comité d'entreprise, est payé comme du temps de travail.

Afin de permettre aux membres de cette commission, élus ou non au comité d'entreprise, de participer utilement aux délibérations, il est recommandé de leur faciliter l'accès à une formation spécifique. L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur le plan de formation de l'entreprise.

Article 5.2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP a pour objet de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi dans la branche. Elle contribue également à définir la politique de formation pour l'adéquation des besoins de formation des entreprises à ceux des salariés.

Article 5.2.1

Composition et fonctionnement

La CPNEFP est composée :

- d'un collège salarié comprenant 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence échoit au collège employeur.

La CPNEFP se réunit au moins 1 fois par an, sur convocation du président de la commission. A la demande de l'une des parties, d'autres réunions pourront se tenir.

Cette commission peut également créer en son sein des groupes de travail chargés d'étudier un sujet particulier.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SNAD.

Les participants seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 5.3 de la présente convention collective.

Article 5.2.2

Rôle de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP a une mission générale d'information et de proposition en matière d'emploi dans la branche.

Elle a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations syndicales sur la situation de l'emploi dans la branche des déchets ;
- de réaliser ou de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution ;
- d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche, qui sera communiqué aux membres de la commission paritaire nationale 15 jours avant la réunion de négociation annuelle sur les salaires ;
- de faire toute proposition utile afin de développer l'emploi dans la branche.

La CPNEFP exerce son rôle en matière d'emploi conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Article 5.2.3

Rôle en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, elle doit :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de nouvelle adaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification et proposer, le cas échéant, la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens en formulant toutes observations et propositions qu'elle jugera utiles ;
- assurer le suivi des accords de branche conclus à l'issue des négociations portant sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;
- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir.

Dans le cadre de ces missions générales, la CPNEFP a plus particulièrement un rôle d'étude, de concertation et de proposition dans les domaines de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, et enfin de la professionnalisation.

La CPNEFP exerce son rôle en matière d'emploi conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Article 5.2.4 (1)

Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation

Les parties signataires conviennent que la section professionnelle paritaire jouera le rôle d'instance de régulation pour la répartition des fonds collectés au titre de la professionnalisation, conformément à l'acte constitutif d'OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d'administration.

L'OPCA transmettra à la SPP, tous les trimestres, un état des dépenses par dispositif. Au plus tard le 15 septembre de chaque année, la SPP examinera l'état des dépenses par dispositif au regard des enveloppes fixées par l'accord de branche. Il lui appartiendra alors de réattribuer les sommes non utilisées.

La SPP exercera sa mission de régulation conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Pour le financement des CFA, les parties conviennent d'un double dispositif de contrôle :

- les organismes seront tenus de déposer leurs dossiers avant le 30 avril de chaque année auprès de l'OPCA désigné par la branche ;
- par ailleurs, dès que le seuil de 30 % prévu à l'article 5.3 du présent accord est atteint, l'instance de régulation pourra attribuer des fonds complémentaires au financement des CFA à hauteur de 35 % de la collecte du 0,5 % ;
- les sommes non utilisées au titre de ce dispositif seront affectées par la CPNEFP aux autres dispositifs de la professionnalisation dès le mois de juin.

(1) Modifié par l'article 4.1 de l'avenant n° 54 du 9 juillet 2015, article entré en vigueur au 1er janvier 2016.

Article 8 En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel périodique obligatoire réalisé par l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se confond pas avec une évaluation du salarié, permet de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Au cours de l'entretien, peuvent être abordés :

- le parcours du salarié et les formations suivies ;
- les éventuels projets du salarié et leur déclinaison en matière de formation ;
- les propositions du salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels le salarié pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités de réalisation des formations ;
- les propositions du salarié pour la mise à jour de son passeport.

L'entretien professionnel susvisé est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé au cours de l'entretien professionnel périodique mentionné au premier alinéa. Un bilan rédigé, dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels périodiques et occasionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

Mise en place de CQP

Un groupe de travail ad hoc est constitué chaque fois que la CPNEFP juge opportun de mettre en place un CQP.

Le groupe de travail :

- détermine le métier et les fonctions visés ;
- établit le référentiel d'activités faisant apparaître les principales tâches associées ;
- élabore le référentiel de certification identifiant les compétences et aptitudes évaluées ;
- définit les modalités d'accès à la certification et notamment les organismes chargés de la formation et de l'évaluation des candidats.

Ce groupe de travail est composé :

- d'un collège salarié comprenant un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

Article 6.2

Mise en oeuvre des CQP

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante.

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétence, mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail, et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Ce bilan peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que congé individuel de formation, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié qui le demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence.

A la demande de l'organisme retenu pour effectuer le bilan, l'employeur lui fournira des informations sur la nature des activités développées par l'entreprise.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire des résultats qui ne pourront être communiqués à des tiers qu'avec son accord.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

Article 7

En vigueur étendu

Un socle de connaissances et de compétences professionnelles adapté aux spécificités des activités du déchet est mis en place dans la branche, sous le contrôle de la CPNEFP.

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification au titre du socle de connaissances et de compétences professionnelles, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante.

Article 10

En vigueur étendu

La branche favorise le développement de la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

Article 11

En vigueur étendu

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

Article 12

En vigueur étendu

Les actions de formation sont accessibles à tous les salariés sans aucune distinction.

Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel afin qu'ils ne soient pas exclus des actions de formation. A cet effet, des solutions adaptées doivent être recherchées en concertation avec les intéressés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel veillent à ce que l'accès à la formation des différentes catégories se fasse de manière équitable.

Les partenaires sociaux considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Article 13

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent que, sous l'impulsion de la CPNEFP et avec l'aide de l'OPCA, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des petites et moyennes entreprises.

La CPNEFP examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

Article 14

En vigueur étendu

La branche souhaite concourir par l'adaptation des entreprises et des jeunes en formation aux enjeux de l'Union européenne. Ainsi, les entreprises veilleront à s'impliquer dans les programmes de développement de la formation initiale et continue afin, notamment, d'accroître la part des enseignements consacrés aux langues et à la connaissance des normes européennes.

Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions du titre IV sont impératives et ne peuvent pas faire l'objet de dérogation au niveau de l'entreprise, dans un sens moins favorable.

Article 16

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Annexe I : Formations prioritaires inscrites au registre national des certifications professionnelles pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet

En vigueur étendu

Les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles considérées comme prioritaires par la branche pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à la disposition des entreprises et des salariés.

Annexe II : Formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet

En vigueur étendu

Les formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à la disposition des entreprises et des salariés.

Titre V : Droit syndical et représentation du personnel

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 5.1

En vigueur étendu

Conformément aux principes de la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, la formation professionnelle, la rémunération, les mesures disciplinaires ou le congédiement.

Si une organisation syndicale conteste le licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à contribuer à la mise en oeuvre d'une solution équitable. Cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Exercice du droit syndical

Article 5.2

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical dans les entreprises soumises à la présente convention est régi par la législation en vigueur.

Article 5.2.1

Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi entre l'employeur et le ou les représentants des organisations syndicales, un ou des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales. L'affichage est fait sous la responsabilité du ou des représentants syndicaux travaillant dans l'entreprise et connus de l'employeur.

Article 5.2.2

Congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 semaines à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations, et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise, toute décision devant être motivée.

Ces journées d'absence sont rémunérées dans les limites suivantes :

- entreprises comptant de 10 à 25 salariés : 1 jour ;
- entreprises comptant de 26 à 50 salariés : 2 jours ;
- entreprises de plus de 50 salariés : 3 jours ;
- entreprises de plus de 500 salariés : 4 jours ;
- entreprises de plus de 1 000 salariés : 5 jours,

par année civile, par entreprise et par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article 5.2.3

Permanent syndical

Compte tenu de l'importance que les parties attachent à la négociation collective dans la branche des activités du déchet, elles conviennent pour son bon déroulement que, lorsqu'un salarié désire quitter son emploi pour exercer la fonction de permanent syndical, l'intéressé bénéficie, à l'issue de son mandat, d'une réintégration dans sa catégorie d'emploi d'origine ou équivalente.

Ce dispositif est soumis au respect des conditions et modalités suivantes :

- l'intéressé doit être régulièrement mandaté par une des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. En tout état de cause, pour la branche un seul salarié par organisation syndicale peut être mandaté ;
- le nombre maximum de salariés d'une même entreprise pouvant simultanément bénéficier de ce dispositif est limité en fonction de l'effectif de l'entreprise :
 - entre 300 et 500 personnes : 1 salarié ;
 - plus de 500 personnes : 2 salariés dans la mesure où leur absence simultanée n'apporte pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise ;
- sous réserve d'avoir présenté la demande au moins 6 mois avant la date d'expiration de son dernier mandat, l'intéressé bénéficie d'une réintégration dans sa catégorie d'emploi d'origine ou équivalente.

Il recouvre alors l'intégralité des droits dont il bénéficiait au moment de son départ de l'entreprise. La période de " permanent " est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Indemnisation des participants aux réunions et groupes de travail paritaires

Article 5.3

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur. Ils devront en informer celui-ci au préalable et s'efforcer, en accord avec lui, de réduire le plus possible la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

A chaque réunion ou groupe de travail paritaire, les représentants salariés indiqueront sur la feuille de présence :

- leur nom ;
- la raison sociale de leur employeur ;
- l'adresse de l'établissement où ils sont employés.

Le secrétariat de l'organisation patronale leur délivrera, à l'issue de chaque réunion, une attestation de présence à remettre à leur employeur.

Ils seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé ; une indemnité de déplacement leur sera versée par leur employeur.

Article 5.3.1

Maintien du salaire

Il sera limité à 2 salariés par organisation syndicale, et ceci pour une seule journée par réunion.

Article 5.3.2

Indemnité de déplacement

Elle sera limitée à 2 salariés par organisation syndicale.

Elle sera réglée par l'employeur du salarié sur présentation de l'attestation délivrée par le secrétariat de l'organisation patronale.

L'employeur remboursera, sur justificatifs, les frais afférents aux déplacements en France métropolitaine, qui devront être effectués dans les conditions les plus économiques en tenant compte du moyen et du temps de transport.

Délégués du personnel

Article 5.4

En vigueur étendu

Dans tout établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel, conformément à la législation en vigueur.

Il sera mis à la disposition des délégués du personnel un local aménagé pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

Réunion des délégués du personnel

Article 5.5

En vigueur étendu

Les dates et les heures des réunions mensuelles de l'ensemble des délégués sont fixées à l'initiative de la direction et en accord avec les délégués. Une convocation est remise directement à chacun des délégués, ou envoyée par lettre simple, 6 jours avant la réunion. Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées, le plus rapidement possible, sur le registre des délégués, et au plus tard 6 jours ouvrables après la réunion (1).

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale. La direction peut se faire assister par des collaborateurs ; ensemble, leur nombre ne peut être supérieur à celui des délégués titulaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 424-5 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Entreprises à établissements multiples

Article 5.6

En vigueur étendu

La compétence des délégués du personnel est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus. Toutefois, la direction des entreprises groupant plusieurs

établissements sur l'étendue du territoire peut recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

Comité d'entreprise

Article 5.7 (1) En vigueur étendu

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise, dans les entreprises soumises à la présente convention, sont régis par la législation en vigueur.

Le financement des activités sociales et culturelles, gérées par lesdits comités, fera l'objet d'un accord d'entreprise.

Pour son fonctionnement annuel, le comité d'entreprise doit disposer de moyens correspondant au minimum à 0,2 % de la masse salariale brute.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Titre VI : Hygiène et sécurité-Prévoyance

VI-1. - Hygiène et Sécurité

Préambule

Article 6.1 En vigueur étendu

Considérant que les activités de gestion des déchets exposent certains opérateurs à des risques en matière d'hygiène et de sécurité, la profession estime que la prévention est un des moyens essentiels d'amélioration des conditions de travail et d'organisation des entreprises ou des services, afin d'obtenir une gestion optimale de leurs activités en garantissant la sécurité des personnes et des installations.

Dans les entreprises, la prévention doit impérativement tenir compte des données spécifiques aux activités du déchet et par exemple de l'environnement particulier de chaque donneur d'ordres (activité exercée ; contexte législatif, réglementaire, topographique ; ouverture au public ; accueil de personnes extérieures à l'entreprise ...).

Afin d'atteindre les objectifs visés ci-dessus, les entreprises du secteur et les personnels concernés mettront en oeuvre, conjointement, les dispositions définies aux articles suivants.

Mesures de prévention à l'égard du personnel

Article 6.2 En vigueur étendu

L'employeur doit organiser la circulation et la remontée des informations relatives à la prévention des risques et à la sécurité et associer le personnel aux actions de prévention qui sont menées dans l'entreprise.

Il s'assure du suivi des accidents du travail et en analyse les causes en vue de prendre les mesures appropriées de prévention des risques, sans préjudice de l'application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Après avis du CHSCT sont établis :

- le programme annuel de prévention qui est élaboré à partir de l'étude des risques professionnels dans l'entreprise, ainsi que du suivi des accidents du travail et de l'analyse de leurs causes. Il fixe les mesures à prendre et les conditions de leur mise en oeuvre ;
- des procédures écrites de travail, simples à assimiler en fonction des postes et des tâches à exécuter ;
- les conditions d'accès et le plan de circulation dans l'établissement ou sur le site, en fonction de leur spécificité et de la réglementation en vigueur ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident quel qu'il soit et où qu'il survienne.

Mesures de prévention dans l'organisation du travail

Article 6.3 En vigueur étendu

L'employeur doit organiser le travail des salariés en tenant compte de la sécurité et des conditions de travail, notamment :

- en respectant les recommandations de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la collecte bilatérale ;
- en interdisant le chargement en marche arrière ;
- en limitant les déplacements en marche arrière aux seuls cas inévitables ;
- en veillant à l'équilibre des collectes et à son suivi ;
- en interdisant la récupération à des fins personnelles ;

- en définissant les dispositions et les aménagements adaptés à chaque site concernant le déchargement et ou le chargement des véhicules et en prenant toute mesure afin d'éviter les risques d'accident : chute de hauteur, collision, écrasement, électrocution, incendie, pollution ;
- en définissant les modes opératoires d'utilisation des machines et de leurs accessoires, de manutention des divers moyens de stockage, et en assurant la coordination des diverses activités du site ;
- en limitant les émissions de poussière et de bruit et, le cas échéant, en fournissant les équipements de protection nécessaires ;
- en veillant à ce que ne soient pas introduits des déchets ou produits toxiques ou dangereux, qui ne correspondent pas aux opérations prévues, à la réglementation, aux équipements de protection individuelle distribués et aux sites concernés.

Mesures de prévention à l'égard du public et des tiers

Article 6.4 En vigueur étendu

Dans le cadre du plan de prévention obligatoire, l'employeur doit assurer la sécurité du public et des tiers. Pour ce faire, il doit informer toutes personnes extérieures à l'entreprise (clients, sous-traitants ...) des risques d'accidents et des règles de sécurité existantes sur le site du travail.

Actions de sensibilisation et de coopération

Article 6.5 En vigueur étendu

L'employeur doit promouvoir la prévention auprès des clients publics et privés, et veiller à ce qu'elle soit intégrée dans les appels d'offres et dans l'exécution des marchés, notamment en rappelant à ces clients les obligations légales et réglementaires réciproques et en les informant des risques encourus.

Par ailleurs, l'entreprise doit rechercher la coopération avec les organismes de prévention et notamment avec les services prévention des caisses régionales d'assurance maladie et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Médecine du travail

Article 6.6 En vigueur étendu

L'entreprise fait assurer la surveillance médicale normale et le cas échéant spéciale, par les services de la médecine du travail, en particulier pour la prévention des maladies déclarées professionnelles et des risques biologiques éventuels liés aux déchets et à leur traitement. Elle incite à la protection individuelle de la santé en ayant notamment recours à la vaccination.

Elle s'assure que les visites médicales obligatoires sont effectuées dans le respect des dispositions de l'article 2.2 de la présente convention collective.

Hygiène

Article 6.7 En vigueur étendu

Article 6.7.1

Dans chaque établissement, il sera mis à la disposition du personnel des lavabos à eau potable, des moyens de nettoyage et de séchage, des vestiaires pourvus de sièges et d'armoires individuelles pouvant être verrouillées, des lieux d'aisances en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel susceptible d'être simultanément présent, de la nature et du rythme des travaux, conformément aux dispositions des articles R. 232-2 et suivants du code du travail. Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour salariés masculins et féminins.

Article 6.7.2

Les ouvriers bénéficieront de douches chaudes en nombre suffisant selon l'effectif simultanément présent, dans l'entreprise ou, exceptionnellement, au dehors de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article R. 232-2-4 du code du travail.

Article 6.7.3

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des salariés, l'employeur, en liaison avec le CHSCT et notamment le médecin du travail, provoquera les mesures appropriées.

Article 6.7.4

Un local tempéré et un appareil permettant de réchauffer les aliments sont mis à la disposition du personnel, lorsque le nombre de bénéficiaires de cette mesure le justifie, conformément aux dispositions de l'article R. 232-20-1 du code du travail.

Formation du personnel à la sécurité

Article 6.8 En vigueur étendu

Conformément à la réglementation en vigueur, l'employeur doit assurer l'information et la formation théorique et pratique à la sécurité :

- des personnels y compris l'encadrement ;
- des personnels chargés de la sécurité ;
- des nouveaux embauchés ;
- des salariés des entreprises de travail temporaire en relation avec elles ;
- des personnels chargés d'utiliser des matériels nouveaux pour eux et lors des changements de poste.

CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail)

Article 6.9 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les établissements d'au moins 50 salariés créeront un CHSCT dont les membres seront formés selon les prescriptions réglementaires.

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, l'employeur peut procéder, en accord avec les représentants du personnel, à la désignation d'une entité s'en inspirant.

Les modalités de désignation et de fonctionnement seront à définir au sein de chaque entreprise.

Cette entité, tout comme le CHSCT, sera plus particulièrement chargée de :

- prévenir la hiérarchie de tout dysfonctionnement mettant en cause les conditions de travail et la sécurité des salariés ;
- participer aux enquêtes consécutives aux accidents du travail ;
- proposer des actions de prévention ;
- faciliter la remontée et la circulation des informations relatives à la sécurité et à la prévention.

Equipements de protection individuelle - Tenues de travail

Article 6.10 En vigueur étendu

L'entreprise met à disposition des personnels visés ci-dessous, et selon les postes considérés, les équipements de protection individuelle et tenues de travail suivants, qui devront être portés.

Article 6.10.1

Personnels de collecte et de centre de stockage des déchets

- une tenue de travail par trimestre ou plus si nécessaire ;
- un équipement de protection individuelle (EPI) haute visibilité selon besoins ;
- une paire de chaussures ou bottes de sécurité adaptée par semestre ou plus si nécessaire ;
- une tenue imperméable tous les 3 ans ou plus si nécessaire ;
- une paire de gants de protection adaptés selon besoins.

Et selon les besoins du poste :

- une paire de lunettes spéciales ;
- un casque de protection ;
- un masque respiratoire adapté.

Article 6.10.2

Autres catégories de personnel des filières exploitation

et maintenance (à l'exclusion des techniciens et agents de maîtrise)

- une tenue de travail par semestre ou plus si nécessaire ;

- une paire de chaussures ou bottes de sécurité adaptée par semestre ou plus si nécessaire.

Et selon les besoins du poste :

- une paire de lunettes spéciales ;
- une tenue imperméable ;
- un équipement de protection individuelle (EPI) haute visibilité ;
- un casque antibruit ;
- une paire de gants de protection adaptés ;
- un masque respiratoire adapté ;
- un casque de protection.

Sécurité des équipements de travail

Article 6.11 En vigueur étendu

En vue de garantir la sécurité de toute personne appartenant ou non à l'entreprise, l'employeur doit :

- utiliser des équipements de travail conformes aux réglementations et normes en vigueur : Association française de normalisation (AFNOR), Comité européen de normalisation (CEN) ;
- définir des consignes d'emploi, propres à chaque matériel, pour assurer les meilleures conditions d'utilisation ;
- réserver l'utilisation des matériels aux seules personnes ayant reçu une formation adaptée ;
- assurer les vérifications et la maintenance des matériels de manière régulière dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le CHSCT doit être consulté sur le choix des matériels et des équipements de protection individuelle afin que l'adéquation " matériel - travail - sécurité " soit réalisée.

Négociation d'entreprise

Article 6.12 En vigueur étendu

Compte tenu du préambule du présent titre, les entreprises doivent négocier des accords relatifs à l'amélioration des conditions de sécurité des personnels et des installations.

Les négociations doivent débuter dans les 6 mois qui suivent la date d'application de la présente convention définie à l'article 1.6.

Observatoire

Article 6.13 En vigueur étendu

Conscients de la nécessité de développer la prévention et l'esprit sécurité dans le but de diminuer les risques d'accidents du travail au sein des entreprises, les signataires de la présente convention s'engagent à tout mettre en oeuvre pour que soient atteints les objectifs visés au présent titre, dans l'intérêt commun du personnel et des entreprises de la branche.

A cette fin, la commission nationale paritaire de branche a un rôle d'observation et d'analyse des risques liés aux activités du déchet. Dans cet objectif, elle est chargée :

- d'obtenir des données statistiques fiables sur les accidents du travail auprès de la CNAMTS ;
- d'analyser ces données et, sur la base de ces résultats, d'engager des actions communes dans le domaine de la sécurité auprès de tout organisme regroupant des donneurs d'ordres ou leur représentant ;
- de rechercher la coopération avec les pouvoirs publics et avec des organismes de prévention pour obtenir leur soutien afin de mener à bien des actions spécifiques ;
- de recueillir et de diffuser la documentation relative à la prévention et à la sécurité dans les activités du déchet et notamment :
 - les textes législatifs et réglementaires ;
 - les normes spécifiques ;
 - les conventions d'objectifs et contrats de prévention CRAM ;

- les recommandations CNAMTS spécifiques à l'ensemble des métiers de la profession ;
- les fascicules, livrets de " sécurité et de prévention ", les films ou autres moyens audiovisuels ou informatiques destinés à la formation réalisés par la profession.

Bilan annuel

Article 6.14 En vigueur étendu

La commission paritaire se réunit une fois par an afin d'établir un bilan des actions menées et définir les objectifs pour l'année à venir.

VI-2. - Prévoyance

Assurance décès - Invalidité

Article 6.15 En vigueur étendu

Les entreprises doivent souscrire au profit de leurs personnels une assurance décès-invalidité auprès d'une compagnie agréée. Le taux global de cotisation ne sera pas inférieur à 1 %, cette cotisation étant répartie à raison de 3/5 à la charge de l'entreprise et 2/5 à la charge du salarié.

Textes Attachés

Annexe I : Protocole d'accord relatif au champ d'application Annexe I du 4 novembre 1985

La chambre syndicale nationale des entreprises de transports et de services auxiliaires des collectivités et administrations publiques (TACAP) ;
La chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement des déchets industriels (EDI) ;
La fédération nationale des moyens de transport CGT ;
La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
La fédération nationale des transports FO ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports routiers et activités auxiliaires de transports CGC.

Le syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et climatisation (SNEC) ;
La fédération nationale de travailleurs de la construction, branche exploitation de chauffage CGT ;
La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;
Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) CGC ;
La fédération FECTAM-CFTC.

En vigueur étendu

Deux conventions collectives actuellement non étendues ont été conclues entre le SNEC et des syndicats de salariés.

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 7 février 1979, ainsi que celle des cadres, ingénieurs et assimilés du 3 mai 1983 régissent les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères, relevant des groupes suivants des nomenclatures d'activités et de produits en 1973 :

59.03 : Commerce de gros de charbon, minerais et minéraux.

59.04 : Commerce de gros de produits pétroliers.

08.02 : Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses. Ce groupe comprend la production et la distribution de fluides énergétiques tels que : eau chaude, vapeur, air comprimé, etc.

87.09 : Enlèvement des ordures (services marchands) qui comprend la destruction des ordures, détritiques et déblais.

[*
*] *

L'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957, applicable aux diverses catégories de personnel, conclue entre la TACAP et des syndicats de salariés, puis étendue par arrêté du 28 janvier 1958, inclut dans son champ d'application, entre autres activités, celles relevant du numéro 89.630 des nomenclatures d'activités économiques approuvées par les décrets n°s 47-142 du 16 janvier 1947 et 49-1134 du 2 août 1949.

Ce numéro de nomenclature inclut les usines d'incinération des gadoues et ordures ménagères.

[*
*] *

Les champs d'application des deux conventions collectives du SNEC, d'une part, et de la convention collective de la TACAP, d'autre part, couvrent toutes deux la destruction des ordures ménagères par incinération. Il est souhaitable d'harmoniser cette situation car certaines sociétés dont l'activité principale est l'exploitation de chauffage, et qui de ce fait adhèrent au SNEC, assurent l'exploitation d'unités d'incinération d'ordures ménagères avec ou sans production et distribution de chaleur associées, soit en leur nom propre, soit par des filiales à caractère généralement local.

L'application au personnel exploitant ces unités d'une convention autre que celle du SNEC soulèverait des difficultés certaines puisqu'il n'est pas distinct du reste du personnel d'exploitation et peut faire des va-et-vient entre diverses affectations possibles. L'obligation de lui appliquer une convention collective différente suivant ces affectations créerait des complications et des risques de conflits importants.

Afin d'éviter ces inconvénients, il est convenu ce qui suit :

1. La convention collective signée par la TACAP est applicable au personnel affecté aux unités d'incinération d'ordures ménagères sauf dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous ;

2. Les conventions collectives signées par le SNEC sont applicables au personnel affecté à des unités d'incinération d'ordures ménagères lorsque la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage, telle qu'elle résulte des activités définies aux numéros 59.03, 59.04, 08.02 des nomenclatures d'activités et de produits précitées ;

3. Dans la mesure où elle appartiendrait en majorité à une ou plusieurs sociétés visées au paragraphe 2, une entreprise assurant l'incinération d'ordures ménagères et appliquant les conventions collectives du SNEC à la date du présent accord continuera à les appliquer.

Au cas où une telle entreprise n'appliquerait aucune convention collective, ou en cas de création d'une telle entreprise, elle devra choisir entre l'application des conventions collectives signées par le SNEC et celle signée par la TACAP.

Il sera procédé à ce choix par accord entre la direction et les représentants des salariés de l'entreprise habilités à cet effet dans un délai de 3 mois à compter du présent accord pour les entreprises qui n'appliqueraient aucune convention collective et dans un délai de 3 mois à compter de la date de leur création pour les entreprises créées postérieurement à la date du présent accord.

Si une telle entreprise n'a pas de représentants des salariés, la direction informera le personnel de la nécessité pour elle de procéder à un tel choix.

Fait à Paris, le 4 novembre 1985.

Annexe II : Répertoire des critères de classification Annexe II du 11 mai 2000

Connaissances

En vigueur étendu

Expression écrite et orale.

1. ORAL.

Comprendre le français oral et le parler.

2. LIRE.

Comprendre les instructions et savoir lire les documents d'exploitation

(texte, plannings, plan, carte).

3. ÉCRIRE.

Consulter et rédiger les documents de travail.

4. EXPLIQUER.

Savoir analyser une situation et l'expliquer.

Mathématiques.

1. DÉNOMBRER.

2. OPÉRATIONS ÉLÉMENTAIRES.

Savoir effectuer les 4 opérations de calcul.

3. PROBLÈMES MATHÉMATIQUES.

Utiliser les formules simples de calcul : moyennes, pourcentages, règles de trois...

4. MAÎTRISE DES MATHÉMATIQUES.

Maîtriser correctement les principaux domaines mathématiques (ex. : statistiques).

Technicité dominante de l'emploi.

1. CONNAISSANCES ÉLÉMENTAIRES.

Savoir exécuter des tâches simples et élémentaires sans connaissances particulières.

2. BONNE PRATIQUE.

Savoir effectuer un ensemble de travaux qualifiés ou savoir utiliser un ensemble de produits, d'équipements, nécessitant de l'attention en raison de leur nature et de leur variété.

3. GRANDE PRATIQUE.

Savoir effectuer des travaux qualifiés et traiter des opérations complexes dans le cadre de sa spécialité.

4. MAÎTRISE.

Avoir la maîtrise de son emploi en mettant en oeuvre des méthodes,

procédures, moyens de haute technicité ou grande complexité.

Bonne pratique de plusieurs technicités.

2. DEUX TECHNICITÉS (dont la sienne).

3. TROIS TECHNICITÉS (dont la sienne).

4. PLUS DE TROIS TECHNICITÉS (dont la sienne).

FILIÈRE	TECHNICITÉS DOMINANTES
	Collecte
	Infrastructures
	Manoeuvre d'engins
Filière exploitation	Traitement et valorisation des déchets
	Accueil et réception
	Contrôle des déchets
	Sécurité

	Mécanique
	Hydraulique
Filière maintenance	Electrotechnique
	Carrosserie
	Peinture ..
	Sécurité

	Comptabilité
	Bureautique
Filière administration/ gestion	Informatique
	Administrative ..
	Sécurité

	Etudes
	Commercial
Filière études/développement	Marketing
	Recherche
	Sécurité

Responsabilités

[En vigueur étendu](#)

Relations commerciales.

2. CONTACT.

Savoir renseigner son entourage professionnel : utilisateurs, fournisseurs ...

3. ACCUEIL.

Responsabilité d'accueil de l'usager et de l'utilisateur : savoir faire preuve d'amabilité et d'attention ; savoir donner des informations sur le métier (produits, fonctionnement et visite du site ...), savoir orienter l'utilisateur, traiter ou transmettre les réclamations.

4. REPRÉSENTATION.

Responsabilité commerciale dans la prise de contact avec le client, dans l'établissement d'une proposition technique. Représentation de l'entreprise dans un cadre bien défini.

Qualité.

2. DU TRAVAIL.

Application des consignes d'exploitation ou de qualité (entretien du matériel, sécurité, bon respect des délais...).

3 DU SERVICE.

S'assurer de la qualité des prestations fournies (ponctualité, présentation, état de propreté, discrétion, courtoisie) vis-à-vis de l'utilisateur, des institutionnels ou du client.

4. A L'ÉGARD DU CLIENT.

S'assurer du haut niveau de qualité de la prestation, afin de préserver et de développer la clientèle.
Sécurité.

1. SÉCURITÉ INDIVIDUELLE.

Observer les mesures de sécurité pour éviter d'être victime d'un accident.

2. SÉCURITÉ ÉQUIPE ET TIERS.

Porter une vigilance particulière à la sécurité des coéquipiers, des autres personnes de l'entreprise et des tiers.

Prendre en compte l'environnement : gêne, sécurité, piétons, circulations, chantiers, travaux ...

3. PROPOSITION DE MESURES.

Rechercher et suggérer à la hiérarchie des actions concourant à l'amélioration de la sécurité.

4. ORGANISATION DE LA PRÉVENTION.

Contrôler l'application des règles de sécurité. Participer à la définition de la politique de prévention : consignes de sécurité, modes opératoires, solutions nouvelles.
Faire former.

Animation des hommes.

1. COÉQUIPIER.

Avoir de bonnes relations de voisinage avec ses coéquipiers.

2. ENCADRER.

Savoir prendre, le cas échéant, des initiatives dans le domaine de l'animation d'une ou plusieurs personnes.

3. ÉQUIPE.

Encadrer une équipe afin d'atteindre les objectifs fixés.

4. COORDONNER.

Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes afin d'assurer la cohésion du service.
Formation.

1. INFORMER.

Donner de simples explication orales.

2. SENSIBILISER.

Informier et sensibiliser ses collègues oralement.

3. PROPOSITION DE FORMATION.

Savoir identifier des besoins et proposer des actions de formation.

4. ORGANISATION DE FORMATION.

Etre capable d'assurer une formation théorique et pratique, en mettant en oeuvre une pédagogie adaptée.
Complexité dans l'exécution.

1. ÉLÉMENTAIRE.

a) Exécution simple réduite à l'essentiel, à caractère répétitif.

2. RELATIVE.

b) Exécution diversifiée sans complexité particulière.

3. ÉLEVÉE.

c) Exécution complexe faisant appel à une réflexion particulière et nécessitant une attention soutenue.

FILIERE	CRITERES DE COMPLEXITES
	dans l'exécution

FILIERE EXPLOITATION	
Collecte ...	Nature du matériel
	Nature des produits collectés
Entretien des infrastructures	Nature du matériel et des équipements
	Diversité des types de véhicules
Traitement	Type d'installation
	Nature du matériel
Accueil/Réception	Classe de la décharge
	Surface ou volume de l'ISD
	Type d'installation
	Nature des déchets
Conduite d'engins	Type d'engins
	Nature du matériel

FILIERE MAINTENANCE	Diversité et nature du parc
---------------------	-----------------------------

FILIERE ADMINISTRATION/ GESTION	
Comptabilité finances	Nombre de sociétés gérées
Gestion du personnel	Effectif
	Nombre de sociétés ou d'établissements gérés
	Nombre de conventions collectives
Informatique	Complexité et nombre des configurations
	Nombre de logiciels

FILIERE ETUDES/ DEVELOPPEMENT	
Commercial/Etudes	Importance du secteur géographique.
	Nature du client
	Diversité des métiers

En vigueur étendu

Autonomie
Dans l'organisation et l'exécution du travail.

1. PEU DE LATITUDE.

Son travail est préparé, organisé et contrôlé par son supérieur.

2. LATITUDE RELATIVE.

Organiser, exécuter et contrôler le résultat de son travail dans le cadre des consignes de la hiérarchie.

3. LATITUDE CONCERTÉE.

Organiser et exécuter son travail en aménageant, si nécessaire, les consignes et les modes opératoires en fonction du résultat à atteindre.

4. LATITUDE ÉTENDUE.

Organiser et autocontrôler son travail.
Dans la prise de décisions.

1. PEU DE LATITUDE.

Recommencer l'opération en suivant des consignes simples et complètes.

2. LATITUDE RELATIVE.

Dans le cadre de consignes générales, être capable de faire face aux situations non complexes qui se présentent.

3. LATITUDE CONCERTÉE.

Etre capable de faire face aux situations complexes qui se présentent.

4. LATITUDE ÉTENDUE.

Elaborer et mettre en oeuvre des solutions nouvelles dans un cadre hiérarchique bien défini. Proposer des améliorations.

Annexe III : Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance inaptitude à la conduite Annexe III du 21 juillet 1986

La chambre syndicale nationale des entreprises de transports et de services des collectivités et administrations publiques (TACAP) ;
La chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels et commerciaux (EDIC) ;

La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;
La fédération nationale des transports FO ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports routiers et activités auxiliaires de transports CGC .

Décision

Article 1er En vigueur étendu

Conformément à l'accord de principe conclu paritairement le 3 décembre 1985, les parties décident de mettre en place pour le personnel de conduite un régime particulier de prévoyance de l'inaptitude permanente à la conduite reconnue médicalement.

Adhésion au protocole d'accord du 24 décembre 1980

Article 2 (1) En vigueur étendu

Considérant que par principe un régime de prévoyance fonctionne d'autant mieux que le nombre de cotisants est plus élevé ;

Considérant que certaines professions du transport ont décidé la création d'un tel régime de prévoyance par le protocole d'accord paritaire daté du 24 décembre 1980, déposé à la direction départementale du travail de Paris le 30 septembre 1980 sous le numéro 961/80 et étendu par arrêté ministériel daté du 30 mai 1984 ;

Considérant que lesdites professions, à la suite de ce protocole d'accord, ont mis en place une institution dénommée " IPRIAC " chargée paritairement de la gestion du régime ;

Considérant l'échange de lettres qui a eu lieu entre le président de la TACAP, mandaté par la TACAP, l'EDIC et leurs partenaires sociaux, d'une part, et le président de l'IPRIAC, d'autre part, duquel il ressort que cette institution se déclare prête à assurer la gestion du régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite de la branche du nettoyage dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980,

les parties décident d'adhérer au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, qui prévoit qu'un accord complémentaire de branche fixe la périodicité et les conditions de réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

35e avenant à la convention collective

Article 3 En vigueur étendu

Il est inséré une annexe III dans la convention collective.

Cette annexe reprendra in extenso le texte du présent protocole d'accord ainsi que celui du protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Publicité

Article 4 En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris dans les conditions fixées par l'article L. 132-10 et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Date d'entrée en vigueur

Article 5 En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur au 1er janvier 1987.

Fait à Paris, le 21 juillet 1986.

Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés Accord du 21 octobre 1999

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD) ,

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;

Le syndicat national de l'encadrement des transports et du tourisme CGC) CFE .

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 offre la possibilité aux branches, par voie d'accord collectif, de répondre aux objectifs de formation professionnelle fixés par la loi ;

Considérant que la formation à la sécurité, et plus particulièrement celle des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins figure parmi les actions qui ont été dégagées comme prioritaires par la branche ;

Considérant que la mise en place de formations pour lesdits salariés doit impérativement tenir compte des caractéristiques propres aux métiers de la branche (en intégrant les risques spécifiques liés aux activités de la filière déchets), il importe que les sites formations soient également spécifiques, la conduite de véhicules n'étant que l'un des moyens de l'activité, il est convenu ce qui suit :

TITRE 1er : Formation initiale et continue minimale obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes

Section 1 : Formation initiale minimale obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes

Principe

Article 1er En vigueur étendu

Tout salarié affecté à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet doit avoir satisfait, dans les conditions fixées ci-dessous, à une formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions d'exercice du métier que des conditions de sécurité.

Salariés concernés

Article 2 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 30 mars 2001, étendu par arrêté d'extension du 4 décembre 2001 JORF 15 décembre 2001

2.1. Sont soumis à cette obligation de formation :

- les salariés embauchés dans une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention après le 1er septembre 2000, et affectés à titre permanent ou occasionnel à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC ;

- les salariés déjà en poste dans ces mêmes entreprises et qui seraient affectés, après le 1er septembre 2000, à la conduite d'un véhicule de 3,5 tonnes de PTAC ;

2.2. Les dispositions de l'article 1er ne sont pas applicables pour :

1. Les salariés en poste au 1er septembre 2000 et affectés à titre permanent ou occasionnel à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC ;

2. Les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes suivantes :

- CAP de conduite routière ;

- CAP de gestion des déchets et propreté urbaine ;

- BEP conduite et service dans les transports routiers ;

- CFP de conducteur routier.

Dans le cas particulier de l'obtention des diplômes visés ci-dessus le cadre d'un contrat en alternance (qualification, adaptation...) ou d'un contrat d'apprentissage, dès que les modules de progression pédagogiques définis à l'article 3-2 ont été abordés au cours de la formation, la personne concernée peut valider sa formation initiale minimale obligatoire à la sécurité en passant le test final d'évaluation dans un centre ou un organisme de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par la commission paritaire de la branche.

Ce dispositif deviendrait sans objet si des dispositions législatives ou réglementaires venaient à offrir la possibilité aux personnes concernées d'être affectées à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC au cours de leur contrat en alternance ou de leur contrat d'apprentissage, avant l'obtention de l'un desdits diplômes ;

3. Les salariés engagés après le 1er septembre 2000 et titulaires d'une formation initiale minimale à la sécurité d'une autre branche d'activité. Toutefois, ces salariés doivent suivre une formation continue obligatoire à la sécurité spécifique aux activités du déchet, telle que définie à l'article 7.1 du présent accord, dans l'année qui suit la date de leur embauche ;

4. Les personnels des entreprises assurant du transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui, les conducteurs travailleurs indépendants, et les personnels de la fonction publique d'Etat ou territoriale, pouvant justifier d'avoir été affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er septembre 2000, cette activité sans l'avoir interrompue plus de 2 ans.

Le chef d'entreprise délivrera l'attestation valant formation initiale sur la base soit de contrat de travail, de certificat de travail ou de bulletin de salaire justifiant les conditions visées ci-dessus.

Toutefois, ces personnels doivent suivre une formation continue obligatoire à la sécurité spécifique aux activités du déchet, telle que définie à l'article 7-1 du présent accord, dans l'année qui suit la date de leur embauche ;

5. Les personnels de la filière maintenance de la classification des emplois de la convention collective nationale des activités du déchet. Si ces personnels sont amenés à conduire un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC dans le cadre de leurs fonctions de maintenance, ils doivent suivre une formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS) avant le 1er septembre 2005. Les personnels embauchés après le 1er septembre 2005 doivent suivre une FCOS avant d'être amenés à conduire un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC.

Contenu de la formation initiale minimale obligatoire

Article 3 En vigueur étendu

3.1. La formation débute par une évaluation des aptitudes des personnels concernés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés définis à l'article 4.2 du présent accord.

3.2. Les modules de progression pédagogique correspondant à cette obligation doivent répondre aux objectifs suivants :

a) Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité ;

b) Prévention des accidents du travail (sensibilisation et prévention avant le départ, en service, en stationnement, au vidage et au retour) ;

c) Réglementations associées aux activités du déchet, règles de circulation routière et réglementations sociales ;

d) Comportement individuel au poste de travail (hygiène de vie, comportement en situation d'urgence, respect des autres usagers, attitude) ;

e) Règles de chargement, de déchargement et de vidage (sécurité dans les zones et les volumes d'évolution, respect des règles de sécurité dans le site d'accueil).

3.3. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation sont soumis, pour avis, à la commission paritaire nationale de la branche. Ils sont annexés au présent accord (annexe 1).

Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire

Article 4 En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 30 mars 2001, étendu par arrêté d'extension du 4 décembre 2001 JORF 15 décembre 2001

4.1. La formation visée ci-dessus peut être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail : si la formation intervient pendant la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée de la durée desdites actions.

4.2 Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par la commission paritaire nationale de la branche sur la base d'un cahier des charges établi préalablement ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit par délégation et sous la responsabilité des organismes ou des centres de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

Les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent disposer d'au moins 3 années d'expérience dans une entreprise effectuant du transport pour compte propre ou pour compte d'autrui.

4.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée à l'article 3 est validée par les organismes ou centres de formation agréés.

4.4. Un cahier des charges, validé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, sera soumis aux organismes et centres de formation compétents afin qu'ils établissent, sur la base des thèmes de formation développés en annexe 1, une proposition détaillée répondant aux exigences de la profession, et notamment en termes de :

- durée de la formation ;
- cadre pédagogique ;
- moyens humains et matériels.

Les propositions seront examinées par la commission paritaire nationale de la branche pour agrément.

Financement des coûts de la formation initiale minimale obligatoire.

Article 5 En vigueur étendu

L'ensemble des coûts de formation est imputable sur le plan de formation de l'entreprise.

En outre, le financement des coûts de la formation est assuré, notamment par :

- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les fonds mutualisés au sein de l'OPCA auquel adhère la branche pour la formation en alternance (1) ;
- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985 (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Section 2 : Formation continue obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes

Principe

Article 6 En vigueur étendu

Tout salarié affecté, à titre permanent ou occasionnel, à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet doit suivre, dans les conditions fixées ci-dessous, une formation continue à la sécurité au cours de chaque période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle.

Contenu de la formation continue obligatoire à la sécurité

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement théorique et pratique aux techniques de conduite ;
- actualisation des connaissances réglementaires (règles de circulation et signalisation routières, réglementation sociale et rappel des documents administratifs

devant se trouver à bord du véhicule) ;

- prévention des accidents (sensibilisation, prise en compte des autres usagers et prévention des risques inhérents aux activités du déchet).

7.2. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation sont soumis, pour avis, à la commission paritaire nationale de la branche. Ils sont annexés au présent accord (annexe 2).

Réalisation de la formation continue obligatoire à la sécurité

Article 8 En vigueur étendu

La formation continue obligatoire de sécurité est assurée dans les conditions prévues aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

Le perfectionnement aux techniques de conduite peut être assuré sur des véhicules mis à disposition par l'entreprise, compte tenu notamment des spécificités des véhicules utilisés.

Financement des frais de la formation continue obligatoire à la sécurité

Article 9 (1) En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité est assuré selon les modalités prévues à l'article 5 du présent accord.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985 (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Période et calendrier d'application

Article 10 En vigueur étendu

Conformément à l'article 6, les salariés concernés doivent suivre une formation continue à la sécurité tous les 5 ans.

L'ensemble des salariés concernés visés à l'article 2.2 du présent accord devra avoir satisfait pour la première fois à cette obligation de formation continue avant le 1er septembre 2005.

Les salariés ayant suivi la formation initiale définie à l'article 3 du présent accord devront suivre la formation continue dans un délai de 5 ans à compter de la date de la fin de formation initiale.

Section 3 : Attestation de formation initiale et continue obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes

Attestation de formation initiale obligatoire à la sécurité

Article 11 En vigueur étendu

11.1. Pour les salariés embauchés ou affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC après le 1er septembre 2000 visé à l'article 2.1 du présent accord, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres agréés. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

11.2. Pour les salariés définis à l'article 2.2, paragraphe 1, du présent accord, l'attestation de présence dans l'entreprise au 1er septembre 2000 vaut attestation de formation initiale. Cette attestation est délivrée par le chef d'entreprise au salarié concerné.

11.3. Pour les salariés ayant reçu une des formations initiales diplômantes visées à l'article 2.2, paragraphe 2, du présent accord, l'attestation type est délivrée par les organismes ou centres agréés sur présentation du diplôme.

Attestation de formation continue obligatoire à la sécurité

Article 12 En vigueur étendu

Pour les salariés ayant reçu la formation continue obligatoire visés à l'article 6 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres agréés.

Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance.

TITRE II : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de moins de 3,5 tonnes

Principe

Article 13 En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet à faire bénéficier les salariés définis ci-après d'une période de formation initiale dans la perspective de leur assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions d'exercice du métier que des conditions de sécurité.

Salariés concernés

Article 14 En vigueur étendu

Tout salarié affecté à titre permanent à la conduite d'un véhicule :

- de moins de 3,5 tonnes de PTAC ;
- soumis à immatriculation ;
- nécessitant le permis de conduire ;
- et équipé en vue d'opérations de collecte ou de nettoyage.

TITRE III : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés

Principe

Article 15 En vigueur étendu

Tout salarié affecté, à titre permanent ou occasionnel, à l'utilisation d'engins définis à l'article 16.1 dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet doit avoir satisfait, dans les conditions fixées ci-dessous, à une formation initiale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions d'exercice du métier que des conditions de sécurité et pour satisfaire, dans des conditions adaptées à la branche, aux dispositions de l'article R. 233-13-19 du code du travail.

Salariés concernés

Article 16 En vigueur étendu

16.1. Sont concernés les salariés affectés à l'utilisation des engins définis ci-dessous :

- chargeur (chenilles ou pneus) ;
- pelle hydraulique ;
- bouteur ;
- chariot de manutention (d'une puissance supérieure à 50 CV) ;
- compacteur de déchets ;
- tracteur et petit engin de transfert de déchets (d'une puissance inférieure à 50 CV et de masse inférieure à 2,5 tonnes) ;
- matériel de transport d'engin.

16.2. Sont soumis à cette obligation de formation :

- les salariés concernés embauchés dans une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention après le 1er septembre 2000 ;
- les salariés déjà en poste dans ces mêmes entreprises et qui seraient affectés, après le 1er septembre 2000, à l'utilisation d'un engin défini à l'article 16.1.

16.3. Les dispositions de l'article 15 ne sont pas applicables pour :

1. Les salariés en poste au 1er septembre 2000 et affectés à l'utilisation d'un engin défini à l'article 16.1, dans la mesure où ils sont titulaires d'une autorisation de conduite délivrée dans les conditions prévues par l'arrêté ministériel du 2 décembre 1998 ;
2. Les salariés pouvant justifier de l'obtention du CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité) défini par la recommandation de la CNAM 372.

Contenu de la formation

Article 17

En vigueur étendu

17.1. Les modules de progression pédagogiques doivent répondre aux objectifs suivants :

- a) Réglementation ;
- b) Sécurité (avant la mise en route, en service) ;
- c) Comportement individuel au travail (hygiène de vie, comportement en situation d'urgence, respect des autres usagers en tenant compte de leur spécificité, attitude) ;
- d) Technologie de l'engin (type d'engins utilisés dans les métiers du déchet, descriptif de l'engin, caractéristiques technologiques, moyens d'accès pour les opérations de contrôles de réglages et de maintenance, interventions préconisées par la notice d'instruction du constructeur ;
- e) Utilisation de l'engin.

17.2. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation sont soumis, pour avis, à la commission paritaire nationale de la branche. Ils sont annexés au présent accord (annexe 3).

Réalisation de la formation initiale obligatoire

Article 18

En vigueur étendu

18.1. La formation visée ci-dessus peut être suivie par les personnels concernés :

- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;
- soit dans le cadre d'un contrat de travail : si la formation intervient dans la période d'essai, celle-ci se trouve prolongée de la durée desdites actions.

18.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par la commission paritaire de la branche sur la base d'un cahier des charges établi préalablement ;
- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;
- soit par délégation et sous la responsabilité des organismes ou des centres de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

18.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée à l'article 17 est validée par les organismes ou centres de formation agréés.

Attestation de formation initiale obligatoire à la sécurité

Article 19

En vigueur étendu

19.1. Pour les salariés embauchés ou affectés à l'utilisation d'un engin après le 1er septembre 2000 visés à l'article 17.2 du présent accord, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres agréés. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

19.2. Pour les salariés définis à l'article 16.3 du présent accord, l'autorisation de conduite délivrée dans les conditions prévues par l'arrêté ministériel du 2 décembre 1998, ou le CACES, défini par la recommandation R. 372 de la CNAM, valent attestation de formation initiale. Cette attestation est délivrée par le chef d'entreprise aux salariés concernés.

TITRE IV : Dispositions diverses

Suivi du dispositif

Article 20

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche sera en charge du suivi de ce dispositif. Au moins une fois par an, un bilan de l'application du présent accord sera réalisé afin de proposer, le cas échéant, les adaptations nécessaires au dispositif.

Entrée en vigueur

Article 21

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2000, pour une mise en application au 1er septembre 2000.

Dépôt et publicité

Article 22 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris dans les conditions fixées par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 octobre 1999.

Annexe 1 : Formation initiale minimale obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes Annexe 1 du 11 mai 2000

THÈME 1 Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Utiliser rationnellement le véhicule en fonction de ses caractéristiques techniques, de son chargement, du profil de la route et de l'environnement.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Caractéristiques techniques :

- la chaîne cinématique ;
- les courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
- la zone d'utilisation optimum du compte-tours.

Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse (selon le cas) ;
- spécificités du circuit de freinage oléopneumatique ;
- utilisation et limites d'utilisation des freins et des ralentisseurs ;
- utilisation combinée freins et ralentisseur (selon le cas) ;
- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes ;
- les vérifications et les contrôles qui incombent au conducteur ;
- attitude à adopter en cas de défaillance ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt.

Influence du chargement et du type de véhicule sur les règles de conduite :

- forces s'appliquant aux véhicules en mouvement (conditions de stabilité) ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses en fonction de la charge du véhicule et du profil de la route ;
- freinage adapté.

Environnement :

- anticipation dans la conduite ;
- prise en compte des intentions des autres usagers (piétons, deux-roues, VL, poids lourds) ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- itinéraires accidentés ; conduite de nuit, par visibilité réduite et sur sol glissant ;
- conduite urbaine (collecte en porte-à-porte...).

Manoeuvres professionnelles :

- repérage des obstacles ;
- préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, les angles morts ;
- comportement et sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles ;
- limitation de la marche arrière.

THÈME 2 Prévention des accidents du travail

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Par l'analyse et la pratique, amener le conducteur à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Sensibilisation aux accidents du travail :

- définition de l'accident du travail ;
- place du secteur des déchets dans les statistiques des accidents du travail ;
- typologie des accidents du travail dans le secteur des déchets ;
- statistiques des accidents de la circulation, implication des poids lourds ;
- statistiques des assureurs ;
- conséquences humaines, matérielles et financières pour les entreprises.

Prévention des accidents du travail :

1. Avant le départ :

- organisation du travail (plan de collecte, feuille de route...) ;
- prise en charge du véhicule (contrôle des éléments de sécurité) ;
- équipement de protection individuel (EPI) ;
- accès au véhicule, installation au poste de conduite (réglages, contrôles).

2. En service :

- risques liés à la circulation :
- incidents, accidents sur les voies de circulation ; infrastructures routières ; intempéries ;
- risques liés à l'activité physique de l'opérateur :
- posture de travail, charges lourdes, accidents s'y rapportant (description) ;
- risques liés aux types de véhicule et matériel utilisés :
- utilisation des moyens de manutention ; calage et arrimage de chargement (selon le cas) ; bâchage, débâchage (selon le cas) ; attelage et dételage (selon le cas) ;
- risques liés aux produits, aux déchets ;
- risques liés à l'environnement de travail :
- site ouvert, site fermé ; capacité d'adaptation face à des situations variables et aléatoires ;
- risques particuliers lors du travail par équipe :
- respect des équipiers ; coordination.

3. En stationnement :

- manoeuvres, arrêt, stationnement.

4. Au vidage :

- respect des règles de sécurité en fonction des différents sites.

5. Au retour :

- contrôle et vérification du véhicule ;

- nettoyage, signalisation des anomalies.

THÈME 3 Réglementations

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Actualiser et/ou acquérir les connaissances permettant d'appliquer :

- les réglementations associées aux activités du déchet ;

- les règles de circulation routière ;

- réglementations sociales.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Les réglementations associées aux activités du déchet :

- déchets ménagers (DM) ;

- déchets industriels banals (DIB) ;

- déchets industriels spéciaux (DIS) ;

- déchets d'activités de soins (DAS) ;

- déchets particuliers : déchets ménagers spéciaux (DMS) ;

- déchets toxiques en quantités dispersées (DTQD)...

Règles de circulation routière :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds et à leurs chargements particuliers ;

- restrictions et interdictions de circulation ;

- stationnement et arrêt ;

- utilisation d'infrastructures particulière (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêt d'urgence) ;

- limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds ;

- contrôles et sanctions ;

- transports spéciaux ;

- permis à point.

Réglementations sociales :

- présentation de la convention collective nationale des activités du déchet ;

- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification ;

- utilisation du chronotachygraphe et exemptions, sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

THÈME 4 Comportement individuel au poste de travail

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Par l'analyse et la pratique, amener le conducteur à adopter une hygiène de vie, une attitude appropriée en cas d'urgence, à respecter les autres usagers.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Hygiène de vie :

- choix de l'alimentation ;
- effets de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toute substance susceptible de modifier le comportement ;
- symptômes, causes, effets de la fatigue, du stress et de la déshydratation ;
- rôle fondamental du cycle de base activité/repos.

Comportement en situation d'urgence :

- évaluer la situation ;
- éviter le sur-accident ;
- prévenir les secours.

Respect des autres usagers en tenant compte de leurs spécificités :

- véhicules lents, véhicules légers, deux-roues, piétons ;
- mesures prises en faveur de la sécurité routière (utilisation des signalisations lumineuses spécifiques aux véhicules ..).

Attitude :

- vigilance continue (ne pas utiliser de baladeur, de téléphone mobile ..) ;
- respect de l'équipe et/ou des interlocuteurs dans le travail ;
- propreté de la cabine et des instruments de bord ;
- limiter les conséquences des activités exercées sur la circulation routière.

THÈME 5 Règles de chargement, de déchargement et de vidage

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Appliquer les règles de sécurité liées au chargement, au déchargement et au vidage.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Chargement, déchargement et vidage :

- répartition du chargement, les conséquences de la surcharge générale et à l'essieu ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité ;
- manipulation des systèmes de chargement et de vidage (lève- conteneurs, bras et portique de levage des DI, grues hydrauliques auxiliaires ..) ;
- vérifications des dispositifs de verrouillage (bacs, caissons, portes) ;
- vérifications des dispositifs d'accrochage (conteneurs, caissons, bornes de collecte sélective) ;
- vérifications des dispositifs d'arrimage ;
- vérifications des dispositifs de stabilisation (béquilles, vérins).

Sécurité dans les zones et les volumes d'évolution :

- lève-conteneur ;
- grues ;
- dispositif de bennage (ou de prise de benne) ;
- environnement de travail (obstacles, circulation, lignes électriques ..).

Respect des règles de sécurité dans les sites d'accueil :

- consignes générales de sécurité des sites d'accueil ;
- plans de prévention ;
- protocoles de sécurité.

Annexe 2 : Formation continue obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes Annexe 2 du 11 mai 2000

THÈME 1 Bilan

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Constater les points forts et les points faibles du conducteur en matière de :

- technique de conduite ;
- réglementations ;
- prévention des accidents.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Conduite :

- observation du comportement et des attitudes du conducteur ;
- observation de la technique de conduite par les relevés :
- de la consommation ;
- de la vitesse ;
- des régimes moteurs.

Connaissances réglementaires :

- règles de circulation et de signalisation routière ;
- réglementations sociales ;
- documents administratifs devant être à bord du véhicule.

Prévention des accidents :

- sensibilisation aux accidents ;
- prise en compte des autres usagers ;
- prévention des risques inhérents aux activités du déchet.

THÈME 2 Perfectionnement aux techniques de conduite

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Amener le conducteur à modifier sa technique de conduite, son comportement et ses attitudes en fonction des points constatés lors du bilan.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Généralités :

- rappel des notions de couple, puissance, consommations spécifiques ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;

- distance de sécurité ;
- le temps de réaction ;
- la distance de freinage et d'arrêt ;
- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, risques de renversement, adhérence) ;
- circulation dense, rapide et urbaine ;
- dépassements ;
- longues descentes ;
- visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;
- freinage et dispositifs de ralentissements.

Spécificités liées à l'activité :

- arrêts fréquents ;
- technique de marche arrière ;
- influence du chargement et du type de véhicule sur les règles de conduite ;
- différentes manoeuvres.

THÈME 3 Actualisation des connaissances élémentaires

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Actualiser les connaissances sur :

- règles de circulation et signalisation routière ;
- les réglementations sociales ;
- les documents administratifs devant être à bord du véhicule.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Règles de circulation et de signalisation routière :

- signalisation routière ;
- restrictions et interdictions de circulations ;
- signalisation du véhicule ;
- sanctions et responsabilités (permis à point...).

Réglementations sociales :

- droit du travail, convention collective nationale des activités du déchet, règlement intérieur ;
- temps de travail et contrôle ;
- exemption ou utilisation du chronotachygraphe (sanctions).

Rappel des documents administratifs devant être à bord du véhicule :

- documents propres au conducteur et au véhicule ;
- documents spécifiques au chargement.

THÈME 4 Prévention des accidents

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Prévenir les accidents en :

- sensibilisant ;
- prenant en compte les particularités des autres usagers de la route ;
- prévenant les risques inhérents aux activités du déchet.

ÉLÉMENTS DU CONTENU :

Sensibilisation aux accidents :

- statistiques des accidents de la route ;
- accidents du travail dans les activités du déchet ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- facteurs aggravants liés aux véhicules lourds ;
- hygiène de vie, stress, fatigue ;
- mesures en cas d'accident.

Prise en compte des autres usagers :

- spécificités des autres usagers (véhicules lents, véhicules légers, deux-roues, piétons) ;
- anticipation de leur comportement ;
- conduite préventive.

Prévention des risques inhérents aux activités du déchet :

- travail en équipe ;
- consignes de sécurité liées aux différentes activités (support pédagogique : livrets " prévention et sécurité " réalisés par le SNAD).

Annexe 3 : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteur porté Annexe 3 du 11 mai 2000

OBJECTIF GLOBAL DE LA FORMATION :

En vigueur étendu

Au terme de la formation, le conducteur devra être capable :

1. De réaliser les opérations de chargement (semi-remorques, caissons), les opérations : stockage, déstockage, transfert de produits, alimentation des outils de tri, opérations spécifiques liées aux techniques de transfert de produits (alvéoles), compactage des déchets, déplacement des caissons ;
 - en utilisant plusieurs types d'engins et d'équipement ;
 - en appliquant les consignes de conduite et de sécurité en vigueur, en entreprise et sur sites publics ou privés ;
2. D'assurer la vérification du bon fonctionnement des matériels et des équipements utilisés ;
3. De rendre compte des anomalies et difficultés rencontrées dans l'exercice de ses fonctions.

THÈME 1 Réglementation

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Actualiser et/ou acquérir les connaissances permettant d'appliquer :

- le code de la route sur sites privés ou publics ;
- les dispositions réglementaires.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

- conditions à remplir pour exercer la profession de conducteur d'engins ;
- réglementation en vigueur : code de la route, code du travail, convention collective nationale des activités du déchet ;
- responsabilité civile et pénale ;
- devoirs et qualités d'un conducteur d'engins.

THÈME 2 La sécurité

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Par l'analyse et la pratique, amener le conducteur d'engin à appliquer les règles de sécurité et adapter son comportement à son environnement professionnel.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

1. Avant la mise en route :

- organisation du travail ;
- aménagement et équipement de l'engin ;
- prise en charge de l'engin (vérification des éléments de sécurité) ;
- équipements de protection individuelle ;
- accès à l'engin et à la cabine de conduite ;
- installation à la cabine de conduite.

2. En service :

- attitude de vigilance du conducteur ;
- infrastructure, configuration des lieux et intempéries ;
- manoeuvres, arrêt, stationnement ;
- incidents/accidents matériels ;
- zone d'évolution et circulation des piétons ;
- attelage et dételage.

THÈME 3 Comportement individuel au travail

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Par l'analyse et la pratique, amener le conducteur d'engin à adopter une hygiène de vie, une attitude appropriée en cas d'urgence, à respecter les autres usagers.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

Hygiène de vie :

- diététique ;
- effet de l'alcool, des médicaments, du tabac ou de toutes substances susceptibles de modifier le comportement ;
- rôle fondamental du cycle de base activité/repos.

Comportement en situation d'urgence :

- évaluer la situation ;
- éviter le sur-accident ;
- appel au secours.

Respect des autres usagers en tenant compte de leurs spécificités :

- véhicules légers, véhicules à vidage automatique, engins, piétons (priorité) ;
- mesures prises en faveur de la sécurité des usagers (utilisation des signalisations sonores et lumineuses/feux de travail).

Attitude :

- vigilance (concentration) continue (ne pas utiliser de baladeur, de téléphone mobile ..) ;
- respect de l'équipe et/ou des interlocuteurs dans le travail ;
- propreté de la cabine et des instruments de bords.

THÈME 4 Technologie de l'engin

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Utiliser rationnellement l'engin en fonction de ses caractéristiques techniques.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

- type d'engins utilisés dans les métiers du déchet (rigides ou articulés) ;
- descriptif de l'engin (adapté à chaque type d'engin) :
 - moteur ;
 - système hydraulique ;
 - boîte de vitesses ;
 - freins ;
 - trains de roulement ;
- équipements spécifiques (adaptés à chaque type d'engin) ;
- caractéristiques technologiques :
 - cabine ROPS ;
 - cabine FOPS (système de protection antichute) ;
 - niveau acoustique ;
 - niveau de vibrations ;
 - capacité d'arrachage ;
 - capacité de charge ;
 - capacité de traction ;
 - entretien ;
- moyens d'accès pour les opérations de contrôles de réglages et de maintenance ;
- interventions préconisées par la notice d'instruction du constructeur.

THÈME 5 Utilisation de l'engin

En vigueur étendu

OBJECTIF :

Acquérir et/ou améliorer les techniques d'utilisation et de conduite de l'engin.

ÉLÉMENTS DE CONTENU :

- manoeuvres de déplacements ;
- transfert de produits ;
- alimentation des outils de tri ;
- opérations spécifiques liées aux techniques de transfert de produit (alvéoles ..) ;
- le chargement des semi-remorques et des caissons ;
- le stockage et le déstockage ;
- compactage des déchets ;
- nettoyage des sols et des voies ouvertes à la circulation ;
- maintenance ;
- dispositifs de contrôle et d'alarme usuels ou sonores (signalétique du tableau de bord) ;
- spécificités complémentaires pour les pelles hydrauliques :
 - le déplacement (évolution) ;
 - rotation de tourelle ;
 - le chargement ;
 - le déchargement ;
 - le gerbage ;
 - le tri.

Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public Avenant n° 5 du 15 décembre 2003 (1)

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
 La fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;
 La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
 La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
 La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

[En vigueur étendu](#)

Le protocole d'accord fixant les conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public signé le 23 janvier 2003 arrivant à échéance le 31 décembre 2003, les partenaires sociaux ont décidé de se rencontrer et ont convenu ce qui suit :

En préliminaire, et afin de garantir la bonne exécution du présent accord, les parties signataires entendent rappeler que, dans le cadre des informations économiques, l'entreprise informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des marchés arrivant à échéance. De même, elle communique le nombre de salariés affectés à ces marchés. Il est convenu que cette information interviendra 6 mois avant l'échéance de ceux-ci.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-12 du code du travail dont les dispositions prévalent dès lors que la modification dans la situation juridique de l'employeur induit le transfert d'une entité économique autonome (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

Champ d'application

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale des activités du déchet.

Les parties entendent, dans l'esprit de l'article L. 122-12 du code du travail et de la jurisprudence européenne, garantir l'emploi des salariés affectés à un marché public faisant l'objet d'un changement de titulaire et, pour cela, organisent les conditions de transfert de ces salariés.

De même, les parties incitent les collectivités locales ainsi que les entreprises ne relevant pas du champ d'application de la présente convention à faire application du présent accord afin de garantir les emplois des salariés de la profession (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 135-2 du même code tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

Personnels concernés

Article 2 En vigueur étendu

Cette garantie d'emploi concerne le personnel ouvrier dont le coefficient est inférieur ou égal à 132 (art. 3-2 de la présente convention).

2.1. Salariés bénéficiant d'un CDI

Les salariés en contrat à durée indéterminée doivent justifier des deux conditions suivantes :

- à la date de la prise d'effet du nouveau marché, être affectés sur le marché depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois ;
- ne pas être absents pour maladie ou accident du travail à cette date depuis plus de 180 jours continus.

Cette condition relative à la durée d'absence ne s'applique pas aux absences pour congé de maternité, d'adoption et de formation.

Lorsqu'un salarié affecté au marché a fait l'objet d'une cessation du contrat de travail au cours des 6 derniers mois précédant la prise d'effet du nouveau marché, son remplaçant est considéré comme ayant la durée d'affectation minimale requise pour bénéficier des conditions prévues ci-dessus.

2.2. Salariés bénéficiant d'un contrat à durée déterminée

ou d'un contrat de travail temporaire

Les salariés sous contrat à durée déterminée ou de travail temporaire sont transférés lorsque leur contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié en contrat à durée indéterminée qui satisfait aux conditions de l'article 2.1.

2.3. Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables. Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis de manière à retenir un nombre entier.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir y exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail en deçà de 180 jours.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation sur le marché.

Organisation et conditions de reprise

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Information sur l'attribution du marché

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, le jour même, par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen approprié faisant preuve.

3.2. Consultation des instances représentatives du personnel

de l'ancien titulaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 432-1 du code du travail, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, émettent un avis et peuvent formuler des suggestions quant aux conditions de reprise.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- le nombre des salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire doit communiquer au nouveau, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;

- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- type de contrat de travail ;
- en cas de contrat temporaire (contrat à durée déterminée ou mission de travail temporaire), motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours ;
- motif de l'absence ;
- date de début ;
- date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale.

3.4. Conditions de reprise

3.4.1. Conclusion du nouveau contrat de travail.

Le nouveau titulaire rédige, conformément à l'article 2.3 de la présente convention collective, un contrat de travail qui matérialise les conditions du transfert et le remet aux salariés transférés avant l'entrée en vigueur du nouveau marché. Ce contrat doit contenir les dispositions suivantes :

- absence de période d'essai ;
- reprise de l'ancienneté du salarié prise en compte dans l'entreprise précédemment titulaire du marché, y compris pour la détermination des droits aux indemnités de préavis et de licenciement ;
- maintien de sa rémunération mensuelle de base selon le dernier salaire brut de base reconstitué. A cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe autre que mensuelle dont le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les modalités de calcul et de versement compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises. Sont exclues de la rémunération transférable les primes et indemnités liées à l'exécution du travail ;
- application du régime de retraite et de prévoyance en vigueur chez le nouvel employeur. Ce statut se substituera dès la date d'effet du contrat de travail à celui du précédent employeur (1).

3.4.2. Communication des documents par le nouveau titulaire.

Le nouveau titulaire du marché communiquera à l'ancien la liste récapitulative du personnel transféré.

3.4.3. Solde de tout compte et certificat de travail.

L'ancien employeur réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont il est redevable ainsi que les sommes dues à périodicité autre que

mensuelle, en fonction du temps passé par celui-ci à son service, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et l'indemnité de congés payés acquis à la date de cessation d'activité chez l'ancien employeur.

Le nouvel employeur sera tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congé de toute nature, acquis au titre du précédent contrat. Ces congés déjà indemnisés par l'ancien employeur n'auront pas à être payés par le nouvel employeur.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

En cas d'accord de participation et/ou d'intéressement, l'ancien employeur s'engage à informer les salariés concernés des conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier du règlement des sommes en compte dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ancien employeur devra délivrer aux salariés repris par le nouvel employeur le certificat de travail prévu à l'article L. 122-16 du code du travail. Celui-ci mentionnera comme cause de départ le transfert conventionnel du contrat de travail en raison du changement de titulaire du marché sur lequel ils étaient affectés (2).

(1) Paragraphe exclu de l'extension, comme étant contraire, d'une part, aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail et, d'autre part, aux dispositions combinées du premier alinéa de l'article L. 121-1 du code du travail et de l'article 1134 du code civil et à la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de modification des éléments du contrat de travail (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

(2) Paragraphe exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

Bilan d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet. Il annule et remplace le protocole d'accord du 23 janvier 2003.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, viendra à échéance le 31 décembre 2005.

Au moins 6 mois avant l'échéance du terme, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Date d'effet

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2004.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2003.

Avenant n° 42 du 5 avril 2012 relatif aux conditions de reprise du personnel non cadre

Le SNAD,

La FNST CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les activités du déchet rassemblent une multiplicité d'entreprises de tailles diverses qui emploient plus de 30 000 salariés, principalement sur des métiers de main-d'oeuvre.

L'activité principale de ces entreprises est la collecte et le traitement des déchets et une partie de ces activités, faisant l'objet d'appels d'offres, est soumise à l'autorité des élus.

Afin de favoriser le maintien des salariés dans l'emploi lors des changements de prestataires dans le cadre de ces appels d'offres, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place depuis de nombreuses années l'annexe V.

Depuis quelques temps, les partenaires sociaux de la branche font le constat que l'accroissement de la concurrence conduit, au fil des appels d'offres, à des changements de prestataires de plus en plus fréquents et que, d'autre part, l'évolution des marchés, qui tend à faire passer les appels d'offres d'un contrat global à un contrat alloti, contraint à mettre en place de nouvelles mesures visant à favoriser le maintien des salariés dans l'emploi lors des changements de prestataires.

En effet, l'allotissement des contrats constitue un changement significatif qui complexifie considérablement la mise en oeuvre de l'annexe V telle qu'elle existait.

En conséquence, au vu du bilan d'application de l'accord du 19 février 2008 et de l'évolution des marchés, les partenaires sociaux de la branche se voient dans l'obligation de renforcer le dispositif conventionnel relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres qui, pour rappel, n'est applicable que lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'intégrer un nouvel article prenant en considération cette réalité. Une annexe explicative à destination des entreprises de la branche, dans laquelle figure un exemple de transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché, est jointe au présent accord.

Les parties signataires invitent également les collectivités territoriales à prendre conscience des conséquences de l'allotissement et à prendre connaissance des dispositions de cet accord.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataires dans le cadre d'un marché public.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Salariés affectés au marché transféré

2.1.1. Le présent accord s'applique à tous les salariés non cadres, quel que soit leur contrat de travail, qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un coefficient inférieur ou égal à 167 sur la grille de classification de la convention collective nationale des activités du déchet ;
- justifier d'une affectation continue au marché, en tout ou partie transféré, pendant les 6 derniers mois qui précèdent la date de prise d'effet du nouveau marché.

2.1.2. Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 6 mois précédant la date de prise d'effet du marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent quel que soit leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 6 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché.

2.2. Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir en exclure, notamment, les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen annuel sur le marché.

2.3. Allotissement du marché public initial

Les partenaires sociaux constatent que le droit européen relatif à l'ouverture à la concurrence conduit les donneurs d'ordres à allotir les marchés soit géographiquement, soit par nature de flux.

Si la branche ne favorise pas ces pratiques d'allotissement, il lui est toutefois apparu nécessaire de définir ci-dessous les modalités spécifiques de transfert afin de garantir l'emploi des salariés dans ce cas.

En cas d'allotissement du marché public initial, l'ancien titulaire doit répartir dans chacun des nouveaux lots les salariés transférables, en application des articles précédents (cf. exemple annexé).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes :

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

- a) Le nombre de salariés équivalent temps plein par emploi affectés au marché initial ;

- b) Le nombre total de salariés transférables ;
 - c) Le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) ;
 - d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allocation.
2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité) :
Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant :

Nombre total de salariés transférables × Pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés...) entre les lots (activités).
Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

(Nombre salariés de l'emploi considéré × nombre total de salariés transférés dans le lot) / Nombre total de salariés transférés du marché initial

4. L'étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot :

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation par lot s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Lors de ces différentes étapes, les entreprises appliquent les règles d'arrondis de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés à la plus forte proportionnelle.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir en exclure, notamment, les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Information sur l'attribution des marchés

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, au plus vite et dans le délai maximum de 5 jours ouvrés, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des appels d'offres qui arrivent à échéance dans le semestre suivant et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-19 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché public initial, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres ;
- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire doit communiquer au nouveau, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors UE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- à titre indicatif, le planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;

- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours ;
- motif de l'absence ;
- date de début ;
- date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES).

3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré, de plein droit, au nouveau titulaire du marché public.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché.

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, CDD, contrat de professionnalisation...) ; l'ancienneté est reprise ; l'emploi occupé et le coefficient de la classification des emplois ne sont pas modifiés.

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu d'affectation.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché public indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Situation particulière

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

Article 4 En vigueur étendu

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par contrats.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.
Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.
Au moins 6 mois avant l'échéance de l'accord, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.
Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 7
En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé.
Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 8
En vigueur étendu

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

Article 9
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er juillet 2012.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Exemple de transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché (art. 2.3 de l'annexe V)

Ainsi, pour un marché initial composé de trois activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

a) Le nombre de salariés équivalent temps plein, par emploi, affectés au marché initial.

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial.

	Nombre de salariés affectés en tout ou partie sur le marché initial répartis par emploi	Temps d'affectation sur le marché initial	Nombre de salariés équivalent temps plein affectés sur le marché initial
	32 conducteurs	100 %	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	140 %	1,4

	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
Total	100 personnes		98,6, soit 99 personnes

b) Le nombre total de salariés transférables : en application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés.

c) Le nombre d'heures total de travail consacrées, sur une année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) :

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1 607 heures par an \times 98,6 salariés équivalent temps plein).

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente : 91 901,12 heures (soit 58 % du temps total) ;

- à la collecte sélective représente : 58 626,57 heures (soit 37 % du temps total) ;

- à la collecte de déchets verts représente : 7 922,51 heures (soit 5 % du temps total).

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot :

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nombre total de salariés transférables \times Pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

Dans l'exemple ci-dessus, cela fait :

Pour l'OM :

$99 \text{ salariés} \times 58 \% = 57,42 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés

Pour le sélectif :

$99 \text{ salariés} \times 37 \% = 36,63 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 37 salariés

Pour le déchet vert :

$99 \text{ salariés} \times 5 \% = 4,95 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 5 salariés

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots :

Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

Nombre de salariés de l'emploi considéré \times nombre total de salariés transférés dans le lot / Nombre total de salariés transférés du marché initial

Pour les conducteurs :

Pour l'OM :

$(32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 18,42$, soit 18 conducteurs

Pour le sélectif :

$(32 \text{ conducteurs} \times 37 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 11,96$, soit 12 conducteurs

Pour le déchet vert :

$(32 \text{ conducteurs} \times 5 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 1,61$, soit 2 conducteurs

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les équipiers de collecte :

Pour l'OM :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 57 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 36,85$, soit 37 équipiers de collecte

Pour le sélectif :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 37 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 23,92$, soit 24 équipiers de collecte

Pour le déchet vert :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 5 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 3,23$, soit 3 équipiers de collecte

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les agents de maîtrise :

Pour l'OM :

$(1,4 \text{ agent} \times 57 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,80$, soit 1 agent

Pour le sélectif :

$(1,4 \text{ agent} \times 37 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,52$, soit 1 agent

Pour le déchet vert :

$(1,4 \text{ agent} \times 5 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,07$, soit 0 agent

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour la mécanicienne :

Pour l'OM :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,46$, soit 1 mécanicienne

Pour le sélectif :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,30$, soit 0 mécanicienne

Pour le déchet vert :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,04$, soit 0 mécanicienne

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés en appliquant la règle de la plus forte proportionnelle.

Pour le secrétaire : nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot :

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Création de l'OPCIB Avenant n° 1 du 25 octobre 2000

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;

La fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;

La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux prennent acte des dispositions légales issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 ainsi que des dispositions réglementaires issues notamment du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 et désignent OPCALIA comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche des activités du déchet.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCA ainsi désigné est agréé pour assurer la collecte et la gestion des contributions au titre de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises :

-de moins de 10 salariés ;

-de 10 à moins de 50 salariés ;

-de 50 salariés et plus.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche.

Il est décidé ce qui suit :

Création

Article 1er

En vigueur étendu

En application des dispositions du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet relatif à la formation professionnelle, il est convenu de l'adhésion de la branche professionnelle des " activités du déchet " à l'OPCALIA et de la création d'une section professionnelle paritaire chargée d'assurer la gestion des contributions au développement de la formation professionnelle des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet.

Missions de la section professionnelle paritaire.

Article 2

En vigueur étendu

La section professionnelle a pour missions :

1. De concourir à la réalisation de la politique de formation au titre IV de la convention collective ;
2. D'apporter son concours à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) pour mettre en oeuvre et suivre la politique de formation de la branche ;
3. De développer une politique incitative de formation, de coordonner et d'adapter les moyens de formation ;
4. (1) De collecter conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur :
 - la contribution supplémentaire au titre du plan de formation pour les entreprises de plus de 10 salariés, à concurrence de 0,20 % du montant de la masse salariale (conformément à l'article 4.7.1 de la convention collective) ;
 - la contribution au titre du capital temps formation pour les entreprises de plus de 10 salariés, à concurrence de 0,10 % du montant de la masse salariale (conformément à l'article 4.7.2 de la convention collective) ;
 - la contribution obligatoire au titre de la formation en alternance pour les entreprises de plus de 10 salariés, à concurrence de 0,40 % du montant de la masse salariale (conformément à l'article 4.7.4 de la convention collective) ;
 - la contribution de 0,10 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui est affectée au financement de l'alternance ;
 - la contribution de 0,15 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, qui est affectée au financement du plan de formation ;
5. (2) Mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 4 ci-dessus dans le cadre de sections particulières ;
6. (2) Gérer et suivre les fonds versés par les entreprises.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-12 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2001, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 952-2 et R. 964-1 (4b) du code du travail (arrêté du 18 juillet 2001, art. 1er).

Pouvoirs de la section professionnelle paritaire.

Article 3

En vigueur étendu

La section professionnelle définit, conformément aux textes conventionnels et réglementaires en vigueur et aux orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCALIA :

1. Les conditions de prise en charge, les critères et les priorités :
 - les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises, au titre du capital de temps de formation, au titre du développement de la formation professionnelle continue et des contrats d'insertion en alternance ;
 - les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance en application de montants forfaitaires ;
 - la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance, la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
 - les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par la CPNEFP ;
 - les moyens nécessaires au fonctionnement de la section professionnelle paritaire ;
2. L'information à destination des entreprises et des salariés notamment :

- sur les conditions de l'intervention financière de la section professionnelle, au titre des contrats d'insertion en alternance, au titre du développement de la formation professionnelle continue ;

- sur les conditions d'examen des demandes de prises en charge au titre du capital temps de formation ;

3. Les modalités de vérification et d'approbation des documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

Composition et fonctionnement de la section professionnelle paritaire.

Article 4

En vigueur étendu

L'instance paritaire de la section professionnelle est composée de deux collèges comprenant respectivement :

- un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective. Chaque organisation désigne un membre suppléant ;

- un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs (SNAD).

Un bureau est constitué en son sein, composé d'un président et d'un vice-président issus d'organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée alternativement par un membre de chaque collège, le vice-président étant automatiquement issu de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont élus par leurs collègues respectifs pour une durée de 2 ans.

L'instance paritaire se réunit sur convocation de son président au moins 3 fois par an.

Les votes ont lieu par collège, les décisions ne sont adoptées que si, respectivement, dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'instance paritaire où la décision est prise à la majorité des membres présents ou représentés.

Le secrétariat est assuré par la direction de l'OPCALIA.

Indemnités des membres de l'instance paritaire.

Article 5

En vigueur étendu

Les frais de déplacement, de séjour et les pertes éventuelles de salaires des membres de la section professionnelle occasionnées par l'exercice de leur mandat sont pris en charge par les organisations syndicales et professionnelles sur les sommes versées par l'OPCALIA à chacune de ces organisations.

Durée et dénonciation

Article 6

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1er décembre 2000, sauf dénonciation de l'accord du 17 novembre 1994 ou perte de l'agrément de l'OPCALIA en qualité d'OPCA.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 octobre 2000.

Avenant relatif à l'accord formation à la sécurité des conducteurs Avenant n° 1 du 30 mars 2001

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD) ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds (FNCR) ;

La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 généralise à l'ensemble des conducteurs l'obligation de formation initiale et continue à la sécurité et offre la possibilité aux branches, par voie d'accord collectif, de répondre aux objectifs de formation professionnelle fixés ;

Considérant que la mise en place de formations pour lesdits salariés doit impérativement tenir compte des caractéristiques propres aux métiers du déchet, les partenaires sociaux ont conclu, le 21 octobre 1999, un accord collectif pour répondre à ces objectifs qui est entré en vigueur le 1er septembre 2000 ;

Considérant que certaines dispositions de l'accord et notamment celles visant les personnels concernés par l'obligation de formation initiale minimale obligatoire à la sécurité doivent être aménagées ;
il est convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 2.2.3 de l'accord du 21 octobre 1999, visant les personnels auxquels les dispositions de l'article 1er ne sont pas applicables, est complété comme suit :

" 4. Les personnels des entreprises assurant du transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui, les conducteurs travailleurs indépendants, et les personnels de la fonction publique d'Etat ou territoriale, pouvant justifier d'avoir été affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er septembre 2000, cette activité sans l'avoir interrompue plus de 2 ans.

Le chef d'entreprise délivrera l'attestation valant formation initiale sur la base soit de contrat de travail, de certificat de travail ou de bulletin de salaire justifiant les conditions visées ci-dessus.

Toutefois, ces personnels doivent suivre une formation continue obligatoire à la sécurité spécifique aux activités du déchet, telle que définie à l'article 7-1 du présent accord, dans l'année qui suit la date de leur embauche ;

5. Les personnels de la filière maintenance de la classification des emplois de la convention collective nationale des activités du déchet. Si ces personnels sont amenés à conduire un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC dans le cadre de leurs fonctions de maintenance, ils doivent suivre une formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS) avant le 1er septembre 2005. Les personnels embauchés après le 1er septembre 2005 doivent suivre une FCOS avant d'être amenés à conduire un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC. "

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.2.2, qui définit la liste des diplômes dispensant de la formation initiale minimale obligatoire à la sécurité, est complété comme suit :

" Dans le cas particulier de l'obtention des diplômes visés ci-dessus le cadre d'un contrat en alternance (qualification, adaptation...) ou d'un contrat d'apprentissage, dès que les modules de progression pédagogiques définis à l'article 3-2 ont été abordés au cours de la formation, la personne concernée peut valider sa formation initiale minimale obligatoire à la sécurité en passant le test final d'évaluation dans un centre ou un organisme de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par la commission paritaire de la branche.

Ce dispositif deviendrait sans objet si des dispositions législatives ou réglementaires venaient à offrir la possibilité aux personnes concernées d'être affectées à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC au cours de leur contrat en alternance ou de leur contrat d'apprentissage, avant l'obtention de l'un desdits diplômes. "

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4.2, paragraphe 3, est complété comme suit :

" Les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent disposer d'au moins 3 années d'expérience dans une entreprise effectuant du transport pour compte propre ou pour compte d'autrui. "

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet le 30 mars 2001.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris dans les conditions fixées par l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 mars 2001.

Conditions de départ en retraite Avenant n° 7 du 9 février 2004

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
La fédération nationale de l'encadrement, des transports et du tourisme CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment par le présent accord les dispositions de l'article 2-24 " Départ en retraite " de la convention collective nationale des activités du déchet.

Les parties signataires modifient néanmoins le texte conventionnel afin de l'adapter aux dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Le présent accord portant uniquement sur les conditions de départ en retraite, des négociations devront intervenir sur les autres dispositions de la loi précitée.

Les nouvelles dispositions légales permettent la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de moins de 65 ans si un accord de branche étendu conclu avant le 8 février 2008 et fixant des contreparties en matière d'emploi ou de formation professionnelle le prévoit. Le texte stipule cependant que la mise à la retraite ne peut intervenir avant 60 ans et ne peut toucher un salarié qui ne serait pas en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Pour se conformer à ces dispositions légales, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Départ volontaire à la retraite

Article 1

En vigueur étendu

L'article 1er du présent accord annule et remplace l'article 2.24.1 de la convention collective nationale des activités du déchet comme suit :

(voir cet article)

Mise à la retraite

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet sont reprises et complétées par des contreparties en matière de formation professionnelle et/ou d'emploi afin de se conformer aux nouvelles dispositions légales.

Lors de la négociation de la nouvelle convention collective nationale des activités du déchet, signée le 20 mai 2000, les partenaires sociaux ont choisi de valoriser la formation professionnelle au travers du titre IV de la convention intitulé " Formation professionnelle ".

Le titre IV de la convention prévoit, notamment, la création, pour une durée de 5 ans, d'une contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 % de la masse salariale. Cette contribution, destinée au financement d'actions de formation prioritaires, est versée et mutualisée au sein de l'OPCA choisi par la branche.

Afin de créer les conditions financières définitives d'un engagement fort en matière de formation professionnelle, les parties signataires décident de pérenniser cette contribution de 0,2 %.

Les autres dispositions du titre IV ne relevant pas du présent accord, les parties signataires en renvoient l'évolution à une négociation qui devra s'engager afin de répondre aux exigences de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de la loi portant réforme de la formation professionnelle en cours de discussion.

Par cette disposition financière, représentant un engagement pérenne et un effort majorant de 22 % son obligation, la branche professionnelle entend se doter d'un moyen supplémentaire fort pour faire face aux efforts de formation devant être répartis tout au long de la vie professionnelle.

De plus, les entreprises ayant mis à la retraite un salarié de moins de 65 ans sont soumises, à leur choix, soit à une contrepartie en matière de formation professionnelle, soit à une contrepartie en matière d'emploi, soit encore à une contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi selon les modalités ci-dessous.

Ainsi, l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet est annulé et remplacé comme suit :

(voir cet article)

Départ anticipé à la retraite dans le cadre des carrières longues

Article 3

En vigueur étendu

Un article 2.24.4 est intégré à la convention collective nationale des activités du déchet comme suit :

(voir cet article)

Durée

Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Article 5 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant son extension.

Dépôt et publicité

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 février 2004.

Champ d'application de la convention Avenant n° 8 du 25 mars 2004

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

En vigueur étendu

Afin de lever toute ambiguïté quant aux champs d'application respectifs de la convention collective nationale des activités du déchet et de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, les organisations patronales, SNAD et FNNSA, ont signé le 25 mars 2004, un protocole d'accord précisant leur champ d'application respectif. Au terme du protocole du 25 mars 2004, il a été convenu ce qui suit :

1. Les entreprises exerçant à titre principal une activité de collecte ou d'acheminement de déchets industriels liquides ou une activité de curage des égouts ou une activité de nettoyage industriel et pétrolier, à l'exclusion du nettoyage ménager, qui, à la date de signature du protocole du 25 mars 2004, appliquent une des deux conventions, la CCNAD ou la CNAMI, continuent à appliquer cette même convention.
2. Les entreprises exerçant à titre principal une activité visée ci-dessus qui ont été créées, se créeront ou développeront ladite activité après la date de signature du protocole du 25 mars 2004, appliqueront la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Les organisations syndicales représentatives des salariés en approuvent les termes et le valide.

Fait à Paris, le 25 mars 2004.

Travail de nuit Avenant n° 10 du 15 décembre 2004 (1)

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération des syndicats chrétiens de transports CFTC ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

En vigueur étendu

Considérant que la réglementation du travail de nuit a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

Considérant que les parties ont entendu encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail ;

Considérant que le travail de nuit dans les entreprises du déchet est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du client et des services d'utilité sociale ;

Considérant que l'objectif de ces activités est de permettre une qualité de service dans le respect des contraintes imposées par le client, de la sécurité et de la santé du personnel et des tiers et du confort des usagers ;

Considérant que, pour certaines activités, il est techniquement impossible d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés;

Considérant que, pour répondre à ces objectifs, l'activité doit pouvoir s'exercer la nuit telle que définie par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001,

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 29 juillet 2005, art. 1er).

Définition du travail et du travailleur de nuit

Article 1er

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli, sur une année civile, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Recours au travail de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, des salariés considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'article 1er du présent accord, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique du client et des services d'utilité sociale et doit, de ce fait, conserver un caractère exceptionnel.

Il peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés s'il consiste à pourvoir des emplois dans les activités pour lesquelles il est :

- soit nécessaire d'assurer une qualité de service dans le respect des contraintes imposées par le client, de la sécurité et de la santé du personnel et des tiers et du confort des usagers ;
- soit techniquement impossible d'interrompre chaque le jour le fonctionnement des équipements utilisés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront consultés sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1 du présent accord.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Tout salarié qui répond à la définition du travailleur de nuit au sens de l'article 1er du présent accord bénéficie d'un droit à repos compensateur équivalent à 2 % des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Afin de compenser la pénibilité liée au travail de nuit des salariés âgés, le droit à repos compensateur est fixé à 3 % pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Contreparties au profit des salariés effectuant des heures de travail la nuit

Article 4

En vigueur étendu

Une majoration de 10 % du taux horaire calculée sur la base du salaire minimum conventionnel s'applique pour les personnels des niveaux I à III aux heures de travail effectuées entre 21 et 5 heures à compter du 1er janvier 2005 et aux heures de travail effectuées entre 21 et 6 heures à compter du 1er janvier 2006.

Compte tenu des dispositions du présent article, l'article 3.12 de la convention collective nationale des activités du déchet est annulé et remplacé comme suit :

(voir cet article)

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Article 5

En vigueur étendu

La durée quotidienne maximale de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, elle peut être portée à 9 heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production (1).

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause, pris pendant le temps de travail, au moins égal à 20 minutes (2).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail (arrêté du 29 juillet 2005, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 29 juillet 2005, art. 1er).

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 6

En vigueur étendu

Tout travailleur de nuit, au sens de l'article 1er du présent accord, bénéficie d'une surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 213-6 du code du travail.

Le salarié qui occupe un poste de nuit, en tant que travailleur de nuit, et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examinée prioritairement.

De même, sera examinée de façon prioritaire la demande d'un salarié arrivé en fin de carrière.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise apportera à ce titre une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit.

Le travailleur de nuit déclaré inapte à occuper un poste de nuit par le médecin du travail bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise. Ce poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 7

En vigueur étendu

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié sur un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 8

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2005.

Dépôt et publicité

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2004.

Formation professionnelle Avenant n° 11 du 15 décembre 2004

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

[En vigueur étendu](#)

Accord relatif à la formation professionnelle (annule et remplace l'intégralité du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet)

(voir ce titre)

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des activités du déchet Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale des activités du déchet n° 3156.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Accord n° 15 du 13 décembre 2005 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

[En vigueur étendu](#)

Le protocole d'accord fixant les conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public signé le 15 décembre 2003 arrivant à échéance le 31 décembre 2005, les partenaires sociaux ont décidé de se rencontrer et ont convenu ce qui suit.

En préliminaire, et afin de garantir la bonne exécution du présent accord, les parties signataires entendent rappeler que, dans le cadre des informations économiques, l'entreprise informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des marchés arrivant à échéance. De même, elle communique le nombre de salariés affectés à ces marchés. Il est convenu que cette information interviendra 6 mois avant l'échéance de ceux-ci. Enfin, en cas d'attribution du marché en faveur d'un nouveau titulaire, l'entreprise informe également le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel de cette attribution.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Les parties entendent garantir l'emploi des salariés non cadres affectés à un marché public faisant l'objet d'un changement de titulaire et, pour cela, organisent les conditions du transfert du contrat de travail de ces salariés, lorsque les conditions de l'article L. 122-12 du code du travail ne sont pas réunies.

Personnels concernés

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique au personnel non cadre dont le coefficient est inférieur ou égal à 167.

Article 2.1

Salariés bénéficiant d'un CDI

Les salariés en contrat à durée indéterminée doivent être affectés sur le marché depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois à la date de la prise d'effet du nouveau marché.

Lorsqu'un salarié affecté au marché a fait l'objet d'une cessation du contrat de travail au cours des 6 derniers mois précédant la prise d'effet du nouveau marché, son remplaçant est considéré comme ayant la durée d'affectation minimale requise pour bénéficier des conditions prévues ci-dessus.

Article 2.2

Salariés bénéficiant d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire

Les salariés sous contrat à durée déterminée ou de travail temporaire sont transférés lorsque leur contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié en contrat à durée indéterminée qui satisfait aux conditions de l'article 2.1.

Article 2.3

Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir y exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation sur le marché.

Organisation et modalités de transfert des contrats de travail

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

Information sur l'attribution du marché

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, dans le délai maximum de 1 semaine, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

Article 3.2

Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 432-1 du code du travail, dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- le nombre des salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

Article 3.3

Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire doit communiquer au nouveau, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du

personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat temporaire (contrat à durée déterminée ou mission de travail temporaire), motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours ;
- motif de l'absence ;
- date de début ;
- date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- nombre d'heures acquises au titre du DIF ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale ;
- permis, habilitations, agréments nécessaires à l'activité (FIMO, FCOS, CACES ..).

Article 3.4

Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, les contrats de travail sont transférés au nouveau titulaire du marché public qui en conserve la nature (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, coefficient).

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu de travail.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché public indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base.

A ce salaire, s'ajoutent :

- les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités de déchets ;
- les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le 1er jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Situation particulière

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un salarié protégé devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

Cette disposition est modifiée de plein droit en cas d'évolution des dispositions légales applicables.

Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire

Article 4 En vigueur étendu

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel) le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par contrats.

Bilan d'application

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

Durée

Article 6 En vigueur étendu

Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, viendra à échéance, au plus tard, le 30 juin 2009 et, au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 19 février 2008 relatif aux conditions de transfert des personnels non cadres en cas de changement de titulaire d'un marché public (avenant n° 23 à la convention collective nationale des activités du déchet).

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Application de l'accord

Article 7 En vigueur étendu

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Date d'effet

Article 8 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2006.

Dépôt et publicité

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2005.

Avenant n° 14 du 13 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

Droit individuel à la formation

Article 1 En vigueur étendu

Le 1er alinéa de l'article 2 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le 3e alinéa de l'article 2 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Contrat de professionnalisation

Article 2 En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 3.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le 4e alinéa de l'article 3.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est complété comme suit :

(voir cet article)

Le 5e alinéa de l'article 3.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le 6e alinéa de l'article 3.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Centres de formation d'apprentis

Article 3 En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 3.4 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

L'article 3.4 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est complété par un 4e et 5e alinéas comme suit :

(voir cet article)

Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle dans l'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Le 3e alinéa de l'article 3.5.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le tableau relatif aux barèmes de rémunération minimale des salariés sous contrat de professionnalisation est complété comme suit :

(voir cet article)

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 5

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 3.7 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

Article 6

En vigueur étendu

Les 2 derniers alinéas de l'article 4.3 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Les 3 premiers alinéas de l'article 5.2.4 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le 2e tiret du 4e alinéa de l'article 5.2.4 est supprimé.

Application de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2006.

Dépôt et publicité

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2005.

Avenant n° 16 du 9 mars 2006 relatif à la durée des mandats des représentants élus du personnel

Syndicat national des activités du déchet (SNAD).

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC.

[En vigueur étendu](#)

En application des dispositions de l'article 96 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, il est convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1-1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Durée des mandats des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise

Article 2

[En vigueur étendu](#)

La durée du mandat des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise est fixée à 2 ans dans les entreprises qui relèvent du champ d'application de l'accord.

Les entreprises ont, toutefois, la possibilité de modifier la durée des mandats indiquée ci-dessus, par voie d'accord, dans les limites légales.

Pour être valide, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Date d'effet

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dénonciation et révision

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 132-8 du code du travail (1).

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Dépôt et publicité

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 mars 2006.

Avenant n° 18 du 11 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération nationale des transports de l'équipement FGTE-CFDT ;
La fédération nationale des transports CGT-FO ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

[En vigueur étendu](#)

Dans un souci de mieux répondre aux besoins des entreprises du secteur, il a été convenu ce qui suit :
Modification des dispositions du titre IV de la convention collective

Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'article 4.3 du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

Période de professionnalisation

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les 2 derniers alinéas de l'article 3.2 du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

Application de l'accord

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2007.

Dépôt et publicité

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2006.

Avenant du 9 mars 2007 à l'accord du 13 décembre 2005 relatif aux personnels non cadres

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération nationale des transports de l'équipement FGTE-CFDT ;
La fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent dresser un bilan d'application de l'accord, fixant les conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, signé le 13 décembre 2005 et arrivant à échéance le 30 juin 2007 (annexe V). Afin de maintenir ce dispositif conventionnel d'ici à l'obtention des résultats du bilan et l'ouverture d'une négociation d'un accord ayant le même objet, les partenaires sociaux décident de prolonger l'accord signé le 13 décembre 2005 jusqu'au 30 juin 2008.

Article 1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'accord fixant les conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public signé le 13 décembre 2005 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet. Cet accord, conclu pour une durée déterminée, viendra à échéance le 30 juin 2008.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er juillet 2007.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2-2 et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 20 du 11 mai 2007 relatif à la classification de la convention collective

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération nationale des transports de l'équipement FGTE-CFDT ;
La fédération nationale force ouvrière des transports CGT-FO ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

En vigueur étendu

Préambule

Afin d'accompagner les évolutions professionnelles des emplois de la branche des activités du déchet, les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans les grilles de classification le coefficient 125.

Article 1
En vigueur étendu

Les grilles générales de classification de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les grilles suivantes.

NIV.	POS.	COEF.	FILIERES PROFESSIONNELLES					
			Exploitation			Maintenance		
			Collecte et activités assimilées	Traitement	Collecte et activités assimilées	Traitement	Administration Gestion	Etudes Développement
I	1	100	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de centre de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	
II	1	104	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil de réception.	Agent de centre de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études de développement.
	2	107	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets.	Agent de centre de traitement des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études, de développement.
	3	110	Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets. Conducteur de matériel, d'enlèvement, de nettoyage.	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études, de développement.
III	1	114	Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent de contrôle des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.
	2	118	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.	Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.
	3	125	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.	Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.
	4	132	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement. Agent de maîtrise d'études, de développement.
IV	1	150	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent de maîtrise d'études, de développement.
	2	167	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent de maîtrise d'études, de développement.
V		170	Cadres					

NIV. Pos. Coef.	EQUIV. niveau éduc. nation.	CRITÈRES DE CLASSIFICATION			FILIERES ET EMPLOIS						
		Connaissances	Responsabilités	Autonomie	Exploitation		Maintenance				
					Collecte et activités assimilées	Traitement	Collecte et activités assimilées	Traitement	Administration Gestion	Etudes Développement	
NIVEAU I											
1 Coef. 100	VI	Exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances particulières.	Responsabilité de la qualité du travail confié, de l'application des règles de sécurité.	Préparation, organisation et contrôle du travail par un agent de	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri,	Agent de centre de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.		

				niveau supérieur.	de regroupement des déchets.					
NIVEAU II										
1 Coef. 104	VI-V	Exécution de travaux répétitifs nécessitant une légère qualification et mettant en oeuvre une formation adaptée ou une expérience professionnelle correspondante.	Responsabilité de la sécurité étendue aux coéquipiers et aux tiers.	Organisation du travail dans la limite des instructions reçues.	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil, de réception.	Agent de centre de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études, de développement.
2 Coef. 107	VI-V	Exécution de travaux éventuellement variés nécessitant la maîtrise de la technicité dominante de son emploi acquise soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante.	Responsabilités identiques à la position 1 du niveau II.	Capacité à faire face aux situations non complexes qui se présentent.	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets.	Agent de centre de traitement des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études, de développement.
3 Coef. 110	VI-V	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante.	Responsabilité de contact avec l'extérieur de l'entreprise (clients, utilisateurs...). Animation possible d'une équipe.	Prises d'initiatives liées aux attributions.	Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études, de développement.
NIVEAU III										
1 Coef. 114	IV	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante.	Responsabilité de sensibilisation du personnel à la qualité, à la formation, à la sécurité.	Autonomie identique à la position 3 du niveau 2.	Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.
2 Coef. 118	IV	Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par formation, soit par une expérience professionnelle approfondie.	Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe.	Prise de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations courantes.	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.	Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.
3 Coef. 125	IV	Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par formation, soit par une expérience professionnelle approfondie.	Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe.	Prise de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations rencontrées.	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.	Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.
4 Coef. 132	IV	Exécution et coordination de travaux nécessitant la parfaite maîtrise des technicités relatives à l'emploi, technicités acquises soit par une formation, soit par une très forte expérience professionnelle.	Responsabilité de suggérer à la hiérarchie des actions de différentes natures (sécurité, qualité, productivité, communication...).	Organisation et exécution du travail en fonction des résultats à atteindre.	Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Technicien ou opérateur confirmé / Agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement. Agent de maîtrise d'études, de développement.
NIVEAU IV										
1 Coef. 150	IV	Exécution et coordination de travaux nécessitant une parfaite maîtrise de technicités diverses acquises par une formation et une pratique de l'activité exercée.	Responsabilité de l'animation d'une équipe, de la formation, de la sécurité, des relations commerciales ou techniques avec les clients, fournisseurs ou les usagers.	Prise de décisions face à des situations complexes.	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent de maîtrise d'études, de développement.
2 Coef. 167	IV-Bac	Exécution et coordination de travaux nécessitant une totale maîtrise de technicités diverses acquises par une formation et une expérience de l'activité.	Participation à l'élaboration des décisions où s'étend sa compétence.	Grande autonomie et contrôle des résultats de l'équipe.	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent de maîtrise d'études, de développement.

Article 2
En vigueur étendu

La fiche emploi d'agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : exploitation
Collecte et activités assimilées
Emploi : agent qualifié d'exploitation /
chef d'équipe / opérateur

Activités dominantes : il organise, il contrôle.

Ses activités s'exercent en tout lieu.

Missions principales :

Exécution :

En plus de ses propres activités, et de par son professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- organiser les moyens nécessaires à l'exécution du travail en équipe ;
- transférer le savoir-faire ;
- contrôler le travail effectué dans le cadre de consignes d'exploitation précises et détaillées ;
- gérer les stocks de matériel.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 2 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 2 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132

Article 3
En vigueur étendu

La fiche emploi d'agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : exploitation
Collecte et activités assimilées
Emploi : agent qualifié de centre de tri,
de regroupement des déchets

Activités dominantes : il organise, il contrôle, il conduit les installations.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

En plus de ses propres activités, de par le professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- assurer et contrôler l'exécution prévue du travail ;
- assurer, seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements ;
- respecter et faire respecter la propreté du site ;
- signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée ;
- assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages.

Sécurité :

- organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes ;
- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 2 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 2 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 2 2 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 2 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132

Article 4

En vigueur étendu

La fiche emploi d'agent qualifié de centre de traitement des déchets de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : exploitation

Traitement

Emploi : agent qualifié de centre de traitement des déchets

Activités dominantes : il organise, il contrôle, il conduit les installations.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

Outre ses propres activités, de par le professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- assurer et contrôler l'exécution prévue du travail ;
- assurer, seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements ;
- respecter la propreté du site ;
- signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée ;
- assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages ;
- vérifier le bon fonctionnement des matériels.

Sécurité :

- organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes. Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition ;

- respecter et faire respecter les consignes de sécurité spécifiques aux activités exercées.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle d'agent qualifié de centre de traitement des déchets

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi	3 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité	2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	114

	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Animation des hommes	2			
			Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	118
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Animation des hommes	2			
			Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	2		3	
3	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	3	125
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Animation des hommes	3			
			Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3		3	
4	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	3	132
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	-	Animation des hommes	3			
			Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3		3	
5	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail	4	150
	Mathématiques	3	Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi	4	Sécurité	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Animation des hommes	3			
			Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3		3	

Article 5
En vigueur étendu

La fiche emploi d'agent qualifié de maintenance de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : maintenance
Collecte et activités assimilées
Emploi : agent qualifié de maintenance

Activités dominantes : il assure l'entretien, la réparation, il diagnostique, il contrôle.

Missions principales :

Exécution :

- mettre en oeuvre les technicités possédées en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation des matériels et des équipements ;
- garantir les contrôles préventifs systématiques et suggérer toute mesure de prévention ;
- diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements, en rechercher les causes, définir et préparer les actions correctrices ;
- se tenir informé de l'évolution des techniques relatives à sa spécialité ;
- coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe ;
- participer à l'évaluation des coûts directs d'entretien et de réparation.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité (porter les équipements de protection individuelle mis à disposition, respecter la procédure de fonctionnement des machines) ;
- signaler toute anomalie constatée lors des interventions.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité et l'efficacité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de maintenance

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	110
	Mathématiques	2	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Animation des hommes	1			
			Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2		2	
2	Expression écrite et orale	3	Relations commerciales	2	Organisation et exécution du travail	2	114
	Mathématiques	3	Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	3	Sécurité	3			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	2	Animation des hommes	2			
			Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2		2	

3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 4 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 3 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	125
5	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 4 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 3 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	132

Article 6
En vigueur étendu

La fiche emploi d'agent qualifié de maintenance de traitement de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : maintenance
Traitement
Emploi : agent qualifié de maintenance

Activités dominantes : il assure l'entretien technique, la réparation, il diagnostique, il contrôle.

Missions principales :

Exécution :

- mettre en oeuvre les technicités possédées en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation des matériels et des équipements ;
- diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements, en rechercher les causes, définir et préparer les actions correctrices ;
- garantir les contrôles préventifs systématiques et suggérer toute mesure de prévention ;
- se tenir informé de l'évolution des techniques relatives à sa spécialité ;
- coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe ;
- participer à l'évaluation des coûts directs d'entretien et de réparation.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité (porter l'équipement de protection individuelle mis à disposition, respecter la procédure de fonctionnement des machines) ;
- signaler toute anomalie constatée lors des interventions.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité et l'efficacité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de maintenance

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 3 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	110
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 2 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 3 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 4 3 4	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes	3 4 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	125

			Formation	3			
			Complexité dans l'exécution	3			
5	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 4 4 4	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 4 3 3 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132

Article 7
En vigueur étendu

La fiche emploi d'employé qualifié de gestion ou d'administration de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : administration / gestion
Emploi : employé qualifié de gestion ou d'administration

Activités dominantes : il vérifie, il enregistre, il exploite les données.

Missions principales :

Exécution :

Traitement de données :

- analyser, traiter les données, afin de les restituer en conformité avec les procédures internes et dans le respect de la réglementation ;
- vérifier la fiabilité des données, respecter les délais et la qualité du travail ;
- participer à la réalisation d'études (de coûts, statistiques, d'élaboration de budget...) ;
- se tenir informé de l'évolution dans sa spécialité.

Information :

- assurer les relations avec les organismes privés, publics ou sociaux (banques, fournisseurs, instances de contrôle...);
- respecter la confidentialité.

Sécurité :

- se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'employé qualifié de gestion ou d'administration

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 2 3 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 2 3 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	132

Article 8
En vigueur étendu

La fiche emploi d'agent qualifié d'études, de développement de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : études / développement

Etudes, commercial, recherche
 Emploi : agent qualifié d'études, de développement

Activités dominantes : il analyse les données, il prospecte.

Missions principales :

Exécution :

- consolider tous les éléments nécessaires aux propositions commerciales et aux appels d'offres ;
- participer à la prospection des clients, à la recherche des marchés, etc. ;
- participer à la création de nouveaux produits, procédés ou marchés ;
- pouvoir déterminer les coûts ;
- pouvoir assurer le suivi de la clientèle (suivi des commandes, visite chez les clients...)
- respecter la confidentialité.

Sécurité :

- se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'études, de développement

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 1 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 4 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 4 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 4 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132

Article 9
 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel.

Article 10
 En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2- et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant du 15 mai 2007 portant extension au département de la Guyane de la convention collective nationale

La CGPME Guyane,

La CFTC,

Article 1
 En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord demandent l'extension au département de la Guyane :

- du titre Ier - Dispositions générales ;
 - du titre II - Conditions de travail ;
 - du titre III - Classification, rémunération ;
 - du titre IV - Formation professionnelle, modifié par l'avenant n° 11 du 15 décembre 2004 ;
 - du titre V - Droit syndical et représentation du personnel ;
 - de l'annexe V - Protocole d'accord fixant les conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public,
- de la convention collective nationale des activités du déchet n° 3156, avec les adaptations qui suivent.

Article 2 En vigueur non étendu

1. Au a de l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale :

- il est exclu les boues ;
- il est inclus les huiles minérales et les cadavres d'animaux.

2. Au b de l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale, il est exclu le salage et le déneigement.

3. A l'article 1.1 « Champ d'application » de la convention collective nationale, il est exclu l'exclusion des classes 37.1.Z et 37.2.Z.

4. A l'article 1.3 « Commission paritaire nationale » de la convention collective nationale, il est substitué le terme « régional » au terme « national » partout où le premier figure.

5. A l'article 1.4 « Révision » de la convention collective nationale, il est substitué le terme « régional » au terme « national » partout où le premier figure.

6. A l'article 1.7 « Publicité » de la convention collective nationale, le lieu « Paris » est remplacé par le lieu « Cayenne ».

7. A l'article 2.2 « Visites médicales obligatoires » de la convention collective nationale, le rythme des visites médicales devient :

- 1 fois par an pour les salariés des filières exploitation et maintenance ;
- 1 fois tous les 2 ans pour les salariés des filières administration-gestion et études-développement.

8. A l'article 2.4 « Période d'essai » de la convention collective nationale, il est ajouté la phrase : « Le contenu de cet article ne concerne pas certains types de contrats particuliers, comme le contrat nouvelle embauche CNE. »

9. A l'article 2.11.1 « Les astreintes-définition » de la convention collective nationale, il est ajouté au 3e alinéa la phrase : « Toutefois, et compte tenu de la typologie des entreprises du champ d'application et conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, des accords d'entreprise conclus avec des représentants élus du personnel ou des salariés mandatés par une organisation syndicale pourront permettre de sortir de ces cas d'exclusion. »

10. A l'article 2.12 « Contingent d'heures supplémentaires » de la convention collective nationale, il est ajouté la phrase : « Le contingent d'heures supplémentaires est celui fixé par la réglementation, faculté étant donnée aux entreprises de fixer des dépassements par accords collectifs conclus conformément aux dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004. »

11. A l'article 2.14 « Absences » de la convention collective nationale, il est précisé au 4e alinéa que le salarié doit prévenir ou peut faire prévenir l'employeur, mais dans l'un ou l'autre cas, dans les 48 heures et non « dès que possible ».

12. A l'article 2.15.1 « Maladie » de la convention collective nationale, la durée de référence de 6 mois est portée à 12 mois.

13. A l'article 2.16 « Personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle. - Mutilés de guerre » de la convention collective nationale, il est ajouté entre le 2e et le 3e alinéa la phrase : « De la même manière, l'employeur est tenu d'engager des moyens - établis dans l'entreprise à chaque cas de figure - pour rechercher un reclassement externe. »

14. A l'article 2.18 « Congé annuel » de la convention collective nationale, il est précisé que les congés supplémentaires générés par l'ancienneté peuvent être versés sur un compte épargne-temps.

15. A l'article 2.19 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective nationale, il est précisé que ces congés ne font pas obstacle au congé de paternité, à prendre selon les dispositions réglementaires en vigueur.

16. A l'article 2.20 « Jours fériés » de la convention collective nationale,

- il est ajouté le jour de l'Abolition de l'esclavage (10 juin), à prendre sans condition d'ancienneté ;
- il est rappelé l'existence de la journée de solidarité, qui ne peut cependant pas être instituée le jour ci-dessus.

17. A l'article 2.23 « Licenciement économique » de la convention collective nationale, il est précisé que le décompte prévu à l'article 2.2 de la convention collective nationale ne peut donner de résultat inférieur aux dispositions réglementaires en vigueur.

18. L'article 3.2.4 « Evolution de carrière » est modifié comme suit :

- « L'employeur est tenu de procéder à un examen particulier des évolutions de carrière des salariés, dans la limite des besoins et des possibilités de l'entreprise :
- au plus tard 3 ans après leur entrée dans l'entreprise ;
- par la suite, selon une périodicité annuelle, à l'occasion de l'entretien d'évaluation. »

Le reste de l'article est inchangé.

19. L'article 3.4 « Fiches emplois » est complété comme suit :

« Les cadres en Guyane étant, pour des raisons de taille d'entreprise, souvent sollicités pour effectuer des missions polyvalentes, et notamment des remplacements de chefs d'équipe, cette polyvalence est reconnue par l'attribution d'une majoration de 15 points du coefficient de base, qui passe à 185. »

20. L'article 3.8 « Indemnité de salissure » est complété comme suit :

« L'indemnité de salissure est également allouée aux cadres de niveau V effectuant un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. »

21. L'article 3.9 « Indemnité de panier de jour » est modifié comme suit :

« Le montant de cette indemnité équivaut à 40 % de la valeur mensuelle du point.

Les cadres bénéficient du remboursement des frais réels engagés pour leurs déplacements, missions et réceptions. »

Le reste de l'article est inchangé.

22. L'article 3.10 « Indemnité de panier de nuit » est modifié comme suit :

« Le montant de cette indemnité équivaut à 75 % de la valeur mensuelle du point. »

Le reste de l'article est inchangé.

23. L'article 3.11 « Indemnité de transport » est modifié comme suit :

« L'ensemble des salariés bénéficie d'une indemnité forfaitaire mensuelle de transport d'un montant de 30 dès lors que la distance entre leur résidence et leur lieu de travail dépasse 3 km, et ce quel que soit le nombre d'habitants dans le bassin concerné. »

24. L'article 3.12 « Travail de nuit » est complété comme suit :

« Les salariés des niveaux IV et V bénéficient également de ces majorations s'ils se trouvent dans ce cas de figure de travail de nuit. »

25. L'article 3.13 « Travail du dimanche » est complété comme suit :

« Les salariés des niveaux IV et V bénéficient également de ces majorations s'ils se trouvent dans ce cas de figure du travail du dimanche. »

26. L'article 3.15 « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

« Au salaire conventionnel des personnels de niveau I à IV s'ajoutent les primes d'ancienneté suivantes :

- 2 % après 2 ans de présence dans l'entreprise ;
 - 1 % supplémentaire après chaque nouvelle année d'ancienneté, avec un plafond à 20 % ;
 - au-delà de 20 années d'ancienneté, supplément sous forme de repos compensateur (1 jour par an) cumulable sur un compte épargne-temps. Exemple : 35 années d'ancienneté = prime d'ancienneté de 20 % sur le salaire mensuel + 15 jours RC par an. »
- Le reste est inchangé.
27. L'avenant n° 11 du 15 décembre 2004 est modifié comme suit :
Toute mention « nationale » est remplacée par « régionale ».
Le reste de l'avenant est inchangé.
28. L'annexe V de la convention collective nationale protocole d'accord fixant les conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public couvre sur le département de la Guyane l'ensemble des salariés :
- de niveau I, II et III ;
 - compris entre les coefficients 100 et 132 inclusivement ;
 - relevant des filières exploitation et maintenance ;
 - et affectés antérieurement au marché.

Avenant n° 22 du 25 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;

La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Afin de promouvoir le dispositif de professionnalisation et de soutenir l'emploi, les partenaires sociaux de la branche s'accordent à adapter l'article 3. 2 et l'annexe I du titre IV de la convention collective nationale.

Article 1

En vigueur étendu

L'article 3. 2 du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La période de professionnalisation peut bénéficier à l'ensemble des salariés du secteur dès lors que leur qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de l'activité et son développement. Elle peut notamment permettre aux salariés d'élargir leurs activités par l'acquisition d'une nouvelle qualification. Au-delà des dispositions prévues par l'ANI du 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle, les parties conviennent de privilégier les formations qui s'exercent dans les filières exploitation et maintenance, pour les jeunes sans qualification et le personnel ouvrier nécessitant une reconversion, en vue de l'obtention de qualifications et diplômes définis comme prioritaires par la branche et recensés en annexe du présent accord. Au même titre, les parties conviennent de privilégier, pour tout public, les parcours professionnels structurants qui remplissent l'ensemble des conditions suivantes :

- le parcours de formation doit impérativement aborder :
- les compétences liées aux activités dominantes de l'emploi actuel ou envisagé ;
- les compétences liées aux activités complémentaires. Il peut s'agir notamment d'actions de formation à la sécurité, aux aspects environnementaux ou sur les connaissances générales. A contrario, il ne peut s'agir des recyclages liés à une formation obligatoire, des formations SST, des formations prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), des formations « gestes et postures », des formations « habilitation électrique » et des FCOS ;
- les actions de formation portant sur les compétences liées aux activités complémentaires doivent représenter au minimum 20 % de la durée de la formation relative aux compétences liées aux activités dominantes ;
- au moins une des actions de formation doit être réalisée par un organisme extérieur.

Il est précisé que la formation au permis de conduire poids lourd et la formation initiale minimum obligatoire (FIMO) devront être intégrées dans un parcours professionnel structurant tel que décrit ci-dessus pour être financées par l'OPCA désigné par la branche.

Il est précisé, par ailleurs, que les durées minimales et maximales des périodes de professionnalisation susceptibles d'être prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sont arrêtées chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En l'absence de toute décision contraire de la CPNEFP, les formations réalisées sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ne pourra être éligible à une nouvelle action dans le cadre de ce dispositif avant l'expiration d'un délai correspondant au tiers de la durée de la période de professionnalisation réalisée. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe I du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Qualifications et diplômes prioritaires au titre des contrats

et périodes de professionnalisation

Les qualifications et diplômes considérés comme prioritaires par la branche au titre des contrats et périodes de professionnalisation sont répertoriés dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. L'OPCA désigné par la branche tient ce document à disposition des entreprises et des salariés. »

Article 3
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2008.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2-2 et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 23 du 19 février 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Au vu du bilan d'application de l'accord du 13 décembre 2005, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir le dispositif conventionnel qui garantit l'emploi des salariés non cadres en cas de changement de titulaire d'un marché public. A cette fin, un nouvel accord a été conclu. A l'instar de l'accord du 13 décembre 2005, ce nouvel accord organise les conditions de transfert des contrats de travail des salariés non cadres lorsque les conditions de l'article L. 122-12 du code du travail ne sont pas réunies.

Article 1
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1. 1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataires dans le cadre d'un marché public.

Article 2
En vigueur étendu

2.1. Salariés affectés au marché transféré

Le présent accord s'applique à tous les salariés non cadres, quel que soit leur contrat de travail, qui remplissent les 2 conditions suivantes :

- être titulaire d'un coefficient inférieur ou égal à 167 sur la grille de classification de la convention collective nationale des activités du déchet ;
- justifier d'une affectation continue au marché pendant les 6 derniers mois qui précèdent la date de prise d'effet du nouveau marché.

Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 6 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent, quel que soit leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 6 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché.

2.2. Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir y exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen mensuel sur le marché.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Information sur l'attribution du marché

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, au plus vite et dans le délai maximum de 5 jours ouvrés, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 432-1 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte du marché public, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- le nombre des salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire doit communiquer au nouveau, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors CE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- à titre indicatif, le planning d'affectation des salariés ou du document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours ;
- motif de l'absence ;
- date de début ;
- date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- nombre d'heures acquises au titre du DIF ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACÉS).

3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré de plein droit au nouveau titulaire du marché public.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés, qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché.

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, ancienneté, coefficient...).

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu d'affectation.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché public indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congé payé acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Situation particulière

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

Cette disposition est modifiée de plein droit en cas d'évolution des dispositions légales applicables.

Article 4 En vigueur étendu

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégorie socioprofessionnelle ;
- la répartition par contrat.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2011 pour prendre fin le 30 juin 2012.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 7 En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagné d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 8 En vigueur étendu

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Article 9
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2-2 et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 24 du 19 février 2008 à l'accord du 13 décembre 2005 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Au vu du bilan d'application de l'accord du 13 décembre 2005, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir le dispositif conventionnel qui garantit l'emploi des salariés non cadres en cas de changement de titulaire d'un marché public.

A cette fin, un nouvel accord a été conclu pour organiser les conditions de transfert des contrats de travail de ces salariés lorsque les conditions de l'article L. 122-12 du code du travail ne sont pas réunies.

Dans l'attente de l'extension de ce nouvel accord qui subordonne son entrée en vigueur, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger l'accord du 13 décembre 2005.

Article 1
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'accord fixant les conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public signé le 13 décembre 2005 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 6
Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, viendra à échéance, au plus tard, le 30 juin 2009 et, au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord du 19 février 2008 relatif aux conditions de transfert des personnels non cadres en cas de changement de titulaire d'un marché public (avenant n° 23 à la convention collective nationale des activités du déchet).

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er juillet 2008.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2-2 et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 27 du 10 avril 2009 relatif aux congés, à l'indemnité de salissure et à la prime d'ancienneté

SNAD.

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises afin de faire évoluer les dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet. Un certain nombre de décisions ont été arrêtées. Il a été décidé de les acter sous la forme du présent avenant.

Article 1

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2. 19 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 2. 19
Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés rémunérés suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- pacte civil de solidarité de l'intéressé : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du salarié : 2 jours ;
- décès de l'un des grands-parents : 1 jour. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3. 8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3. 8
Indemnité de salissure

Une indemnité mensuelle de salissure de 32, 90 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3. 15 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3. 15
Prime d'ancienneté

Au salaire mensuel conventionnel des personnels des niveaux I à IV s'ajoutent les primes d'ancienneté suivantes :

- 2 % après 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 % après 4 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 % après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 9 % après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % après 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- 13 % après 14 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % après 16 ans de présence dans l'entreprise ;
- 16 % après 20 ans de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte de la présence au titre du contrat en cours, ainsi que des périodes de travail en contrat à durée déterminée avant l'embauche en contrat à durée indéterminée, sous réserve que les interruptions entre les contrats n'aient pas excédé 12 mois consécutifs. »

Article 4
En vigueur étendu

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 28 du 23 juin 2009 portant adaptation de la convention à la modernisation du marché du travail

SNAD.

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'adapter les dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet à la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Article 1
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2. 4 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Tout engagement ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée et l'éventuel renouvellement, mentionnés dans le contrat de travail, sont définis ci-dessous :

a) Ouvriers : 1 mois.

b) Employés :

- 1 mois pour les employés positionnés au coefficient 100 à 110 inclus, de la grille de classification de la convention collective ;

- 1 mois renouvelable une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties, pour les autres employés.

b) Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.

d) Cadres : 3 mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.

Tout renouvellement est notifié avant le terme de la période d'essai initiale en tenant compte du délai de prévenance légal.

Les parties devront également tenir compte du délai de prévenance légal lorsqu'elles décident de mettre fin à la période d'essai.

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2. 8 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Lorsqu'un ouvrier est recruté en contrat à durée déterminée pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, la durée dudit contrat ne peut excéder 12 mois, renouvellement inclus.

Dans les autres cas de recours au contrat à durée déterminée, le contrat est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 3
En vigueur étendu

Les dispositions du premier alinéa de l'article 2. 17 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions définies ci-après, 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 l'un des Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Les dispositions du premier alinéa de l'article 2. 17. 1 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation est due à compter du premier jour d'absence si l'absence est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ou si le salarié est hospitalisé pour maladie d'une durée d'au moins 3 jours. »

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du a et du b de l'article 2. 17. 2 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« a) Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MALADIE		ACCIDENT DU TRAVAIL Maladie professionnelle	
	Durée de l'indemnisation	Taux (%)	Durée de l'indemnisation	Taux (%)
1 an à & lt ; 6 ans	30 J	90 %		
	60 J	80 %		
1 an à & lt ; 3 ans			30 J	90 %
			150 J	80 %
6 ans à & lt ; 8 ans	40 J	90 %		
	50 J	80 %		
3 ans à & lt ; 8 ans			60 J	90 %
			120 J	80 %
8 ans à & lt ; 15 ans	90 J	90 %	120 J	90 %
	30 J	80 %	60 J	80 %
15 ans à & lt ; 25 ans	90 J	90 %	120 J	100 %
	60 J	80 %	60 J	80 %
25 ans	180 J	90 %	180 J	100 %

b) Cadres (salariés à partir du niveau V)

Le taux et la durée d'indemnisation sont de :

- 100 % pendant les 3 premiers mois ;
- 50 % pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles. »

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2. 22 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« En cas de licenciement pour toute autre cause qu'une faute grave ou une faute lourde, il est versé au salarié comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité est calculée comme suit :

a) Ouvriers et employés

ANCIENNETÉ	TAUX
1 an à 10 ans	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
& gt ; 10 ans	1 / 3 de mois par année d'ancienneté

b) Techniciens et agents de maîtrise

ANCIENNETÉ	TAUX
1 an à 10 ans	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
& gt ; 10 ans	2 / 5 de mois par année d'ancienneté

c) Cadres

ANCIENNETÉ	TAUX
1 an à & lt ; 3 ans	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
3 ans à 10 ans	2 / 5 de mois par année d'ancienneté
& gt ; 10 ans	1 / 2 mois par année d'ancienneté

Les taux indiqués ci-dessus s'appliquent successivement à chaque tranche d'ancienneté.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Article 7
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie et accident

Le SNAD,

La FNST CGT ;

La FGTE CFDT ;

La FNT CGT-FO ;

La FNCR ;

Le SNATT CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Afin d'améliorer les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladies, accident du travail et maladie professionnelle, les partenaires se sont rencontrés à plusieurs reprises et ont modifié les dispositions de l'article 2.17.3 de la convention collective. Il a été décidé d'acter ces modifications sous la forme du présent avenant.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.17.3 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes

« Art. 2.17.3. Rémunération à prendre en compte

La rémunération doit s'entendre par référence au salaire de base et aux primes que les salariés auraient perçus s'ils avaient continué à travailler, à l'exclusion :

- des primes de rendement ;
- des primes d'assiduité ;
- des primes ayant un caractère autre que mensuel ;
- des primes non « proratisées » en cas d'absence ;
- les éléments non assujettis aux cotisations sociales.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif.

Les garanties ci-dessous accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance auxquels souscrit l'employeur.

En cas de subrogation, lorsque le montant des IJSS perçues par l'employeur est supérieur au salaire maintenu, l'employeur est tenu de reverser la différence au salarié.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus, au titre de la maladie d'une part, de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle d'autre part. »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er août 2010.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 36 du 30 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

SNAD.

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FETS FO ;

FNST CGT ;

FNT CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux prennent acte des dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que des dispositions réglementaires relatives aux OPCA, et en particulier le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010.

Ils procèdent par le présent avenant à la désignation de l'OPCA de branche et adaptent en conséquence les dispositions conventionnelles du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet et de son annexe VI.

Article 1er
En vigueur étendu

1.1. Modification du préambule

Le texte du préambule est désormais rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux prennent acte des dispositions légales issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 ainsi que des dispositions réglementaires issues notamment du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 et désignent OPCALIA comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche des activités du déchet.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCA ainsi désigné est agréé pour assurer la collecte et la gestion des contributions au titre de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises :

- de moins de 10 salariés ;
- de 10 à moins de 50 salariés ;
- de 50 salariés et plus.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche.

Il est décidé ce qui suit : »

1.2. Modification des articles 1er, 3 à 6 de l'annexe VI à la convention collective

Les mots : « OPCIB » sont remplacés par les mots : « OPCALIA ».

1.3. Modification de l'article 6 de l'annexe VI « Durée et dénonciation »

Au second alinéa de l'article 5 de l'annexe VI, les mots « L. 132-8 du code du travail » sont remplacés par les mots : « L. 2261-9 du code du travail ».

1.4. Modification de l'article 7 de l'annexe VI « Dépôt et publicité »

Les mots : « L. 132-10 du code du travail » sont remplacés par les mots : « D. 2231-2 du code du travail ».

Article 2
En vigueur étendu

2.1. Modification de l'article 4.4.3

Au dernier alinéa de l'article 4.4.3 du titre IV de la convention collective, les mots « conformément à l'acte constitutif de l'OPCIB » sont modifiés par les mots : « conformément à l'acte constitutif d'OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d'administration ».

2.2. Modification de l'article 4.5.2.4

Au 1er alinéa de l'article 4.5.2.4 du titre IV de la convention collective, les mots « conformément à l'acte constitutif de l'OPCIB » sont modifiés par les mots : « conformément à l'acte constitutif d'OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d'administration ».

Article 3
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au cours du second semestre 2011 afin de réviser, si nécessaire et au vu de l'accord collectif qui sera signé entre les partenaires sociaux interprofessionnels au vu de l'agrément d'OPCALIA, les dispositions du titre IV et de l'annexe VI de la convention collective nationale des activités du déchet.

La négociation devra se terminer au plus tard le 15 janvier 2012.

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de la date du dépôt de l'accord aux services centraux du ministère du travail.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 40 du 29 novembre 2011 à l'accord du 19 février 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels

Le SNAD,
La FNCR ;
La FNT CGT-FO ;
La FNST CGT ;
La FSCT CFTC ;
Le SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité prolonger l'accord du 19 février 2008 qui garantit l'emploi des non-cadres en cas de changement de titulaire d'un marché public.

A cette fin, un avenant est conclu pour une durée de 6 mois.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'accord du 19 février 2008 qui garantit l'emploi des non-cadres en cas de changement de titulaire d'un marché public sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2011 pour prendre fin le 30 juin 2012.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2012.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 38 du 29 novembre 2011 relatif à l'indemnisation maladie

Le SNAD,
La FNST CGT,

En vigueur étendu

Au vu de son bilan, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger l'accord du 16 juin 2010 qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladies, accident du travail et maladie professionnelle.

A cette fin, un avenant est conclu pour une durée de 2 ans.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 16 juin 2010 qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladies, accident du travail et maladie professionnelle sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2011 pour prendre fin le 31 décembre 2013.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée.
Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction. »

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2012.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.
Fait à Paris, le 29 novembre 2011.

Avenant n° 39 du 29 novembre 2011 relatif à la répartition au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le SNAD,
La FNST CGT,

En vigueur étendu

Au vu de son bilan, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger l'accord du 30 novembre 2009, qui répartit la contribution assise sur les participations obligatoires des employeurs, versée au FPSPP.
A cette fin, un avenant est conclu pour une durée de 1 an.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4 de l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution assise sur les participations obligatoires des employeurs et versée au FPSPP sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2011 pour prendre fin le 31 décembre 2012.
Cet accord est conclu pour une durée déterminée.
Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction. »

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2012.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.
Fait à Paris, le 29 novembre 2011.

Dénonciation par lettre du 27 juin 2012 du SNAD des avenants n° 29 et n° 34 à la convention collective

En vigueur

Paris, le 27 juin 2012.
Syndicat national des activités du déchet

33, rue de Naples

75008 Paris

Madame, Monsieur,

Par la présente, le syndicat national des activités du déchet situé 33, rue de Naples, 75008 Paris, dénonce les accords collectifs suivants :

- l'avenant n° 29 du 23 juin 2009, relatif aux programmes de formation initiale et continue des conducteurs affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes ;

- l'avenant n° 34 du 25 février 2011, relatif à la labellisation des établissements qui dispensent la formation initiale et continue des conducteurs affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, les partenaires sociaux engageront une nouvelle négociation dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois en vue de la signature d'un accord de substitution répondant aux besoins de la branche.

Ce courrier est adressé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche des activités du déchet.

Il fera également l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Pour le SNAD.

Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à la pénibilité

SNAD.

FNCR ;

FGTE CFDT ;

Fédération transports CGT-FO.

unique
En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet ont démontré leur volonté de faire progresser les mesures en faveur de la sécurité et de la santé au travail par les différentes actions engagées depuis de nombreuses années.

Dans cet esprit, ils ont également ouvert une négociation au sujet de la pénibilité. Ainsi, de nombreuses réunions paritaires ont été consacrées à ce sujet.

Malgré leur volonté partagée de préserver la santé des salariés et de prévenir la pénibilité, ils ne sont pas parvenus à s'entendre sur les dispositions d'un accord et ont décidé d'acter par le présent procès-verbal leur désaccord.

Le présent procès-verbal donnera lieu à un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle

SNAD.

FNCR ;

FGTE CFDT ;

Fédération transports CGT-FO.

unique
En vigueur non étendu

Au sein de la branche des activités du déchet, la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a débuté fin 2009.

De nombreuses réunions paritaires ont été consacrées à ce sujet. Ainsi, les partenaires sociaux se sont notamment retrouvés le 8 juillet 2010, le 20 septembre 2010, le 15 novembre 2010, le 13 janvier 2011, le 25 février 2011, le 7 octobre 2011, le 8 novembre 2011 et le 17 décembre 2012.

Les discussions paritaires ont, entre autres, porté sur les thèmes suivants : le recrutement, l'égalité salariale, la formation et le parcours professionnels, l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Malgré leur volonté partagée de promouvoir l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre sur les dispositions d'un accord et ont décidé d'acter par le présent procès-verbal leur désaccord.

Ils rappellent toutefois aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter les dispositions légales portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Adhésion par lettre du 22 avril 2013 de l'UTFTUAD CFDT à la convention

En vigueur

Paris, le 22 avril 2013.

L'union fédérale des transports urbains et des activités du déchet (UTFTUAD CFDT), 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75090 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau de l'union fédérale des transports urbains et des activités du déchet (UTFTUAD CFDT), prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale des activités du déchet (Brochure n° 3156, idcc 2149).

Nous vous précisons que les dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail relatives aux règles de notification ont été respectées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire adjoint.

Adhésion par lettre du 28 juin 2013 de FO UNCP à la convention

[En vigueur](#)

Paris, le 28 juin 2013.

La fédération nationale des transports et de la logistique FO UNCP, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des transports et logistique FO UNCP en date du 17 juin 2013, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale des activités du déchet (brochure n° 3156, idcc 2149).

Nous vous précisons que les dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail relatives aux règles de notification ont été respectées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant n° 45 du 10 juillet 2013 relatif au programme de formation des conducteurs

SNAD.

FNST CGT ;

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

FNCR.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Suite à la réforme des formations FIMO et FCO de 2009, la branche professionnelle des activités du déchet a procédé à l'adaptation des programmes de formation afin de tenir compte des spécificités du secteur.

Elle a par la suite labellisé des organismes susceptibles de dispenser ces formations.

Néanmoins, après avoir dressé un bilan, la branche a constaté que ces mesures n'avaient pas eu les effets escomptés, les entreprises ayant été confrontées à de nombreuses difficultés dans la mise en oeuvre effective des programmes de formation.

Par conséquent, elle a décidé de dénoncer les deux accords afférents afin de leur substituer, par le présent accord, un dispositif répondant mieux aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent accord trouvent à s'appliquer aux salariés des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet qui sont affectés à titre permanent ou occasionnel à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC et qui sont tenus de suivre les formations obligatoires prévues par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

La formation initiale minimale obligatoire pour l'activité du déchet est la FIMO marchandises. Néanmoins, en considération des spécificités liées aux activités du déchet, d'une part, et afin d'assurer au mieux la sécurité des salariés concernés, d'autre part, un module spécifique, dont le programme et les conditions de réalisation figurent en annexe I, doit être dispensé.

Article 3
En vigueur étendu

La formation continue obligatoire pour l'activité du déchet est la FCO marchandises. Néanmoins en considération des spécificités liées aux activités du déchet et afin d'assurer au mieux la sécurité des salariés concernés, cette formation est complétée soit par :

- un module dédié aux spécificités du secteur déchet ;
- un suivi continu des connaissances sur les spécificités du secteur ;
- un ré-accueil renforcé au poste.

Ces dispositifs sont présentés en annexe II.

Article 4
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 à L. 2261-13 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Ce module de 2 journées, qui complète la formation initiale minimale obligatoire « marchandises », a pour objectif de présenter les spécificités du secteur des déchets.

Il doit être effectué avant l'affectation à un poste de conduite et, en tout état de cause, dans un délai de 3 mois à compter de la réalisation de la FIMO marchandises.

Il peut être réalisé par un organisme de formation externe ou par un formateur interne possédant une FIMO et/ou une FCO.

Il associe des apports théoriques et pratiques. En sus du programme défini ci-dessous, les thèmes 2, 3 et 6 doivent faire l'objet d'exercices pratiques représentant l'équivalent de 1 demi-journée.

Programme :

Thème abordé	Détail du programme	Durée
1. Informatique embarquée	Conditions d'utilisation. Géolocalisation : utilité, intérêt du conducteur. Spécificités d'entreprise.	30 minutes
2. Organes de sécurité spécifiques	Véhicules de collecte : capteurs, caméras :	3 heures

	<ul style="list-style-type: none"> - typologie des véhicules de collecte : caractéristiques techniques ; - capteurs : types, positions, utilité ; - caméras : utilité (marche arrière). Camions à bras : <ul style="list-style-type: none"> - typologie de véhicules : polybennes, multibennes, camions-grues, balayeuses PL, nettoyage PL ; - barre anti-encastrement, crochets (verrouillage, ancrage), bip (limites) : différents systèmes et générations. Arrêt d'urgence : BOM, nettoyage, camions-grues.	
3. Consignes spécifiques	Chargement, déchargement des déchets pour la BOM : <ul style="list-style-type: none"> - types de chargement : automatique, semi-automatique ; - zones de travail : risques (chute de bac, organes en mouvement, projections) ; - équipement de protection individuelle ; - types d'ouverture/fermeture des portes ; - positionnement/mise à quai/exutoire. Chargement, déchargement pour le nettoyage : idem. Chargement et déchargement des bennes et compacteurs pour les DI : <ul style="list-style-type: none"> - environnement général et manoeuvres : encombrement, contrôle du chargement ; - types de compacteurs ; - bâchage, débâchage : systèmes pour pose des filets ; - verrouillage de la benne sur le véhicule ; - types d'ouverture/fermeture des portes ; - positionnement/mise à quai/exutoire. Connaissance des protocoles de sécurité : plan de circulation sur site, procédure de vidage, consignes de sécurité, consignes en cas d'incendie et d'accident.	3 heures
4. Réglementation sociale, santé, sécurité routière et sécurité environnementale	Connaissance de la réglementation spécifique aux activités du déchet : <ul style="list-style-type: none"> - temps de conduite et de repos ; - types de contrats, clients (publics, privés) ; - différence entre chantier mobile et RSE transports (signalisation). Convention collective des activités du déchet R437 : <ul style="list-style-type: none"> - présentation générale ; - focus : marche arrière, bilatérale, responsabilité du conducteur, équipier de collecte, plan de tournée ; Respect des usagers : incivilité/agressions verbales ; attitude : respect des dispositions du code de la route, angles morts, vigilance, respect et cohésion de l'équipe ; hygiène : vaccination, propreté du lieu de collecte ; types de collecte : OM, collecte sélective (position voirie, équipier de collecte et marchepied).	2 heures
5. Différents types de déchets et leur réglementation (documents de transport associés)	Définition. Typologie.	30 minutes
6. Typologie des accidents au sein de la branche	Par métier (conducteur, équipier, nettoyage).	1 heure

En vigueur étendu

Annexe II

Afin d'offrir la souplesse nécessaire aux entreprises eu égard à leurs organisation et contraintes respectives, la formation continue obligatoire marchandises doit être complétée soit par :

- un module de 1 demi-journée ;
- un suivi continu des connaissances ;
- un ré-accueil renforcé au poste.

1. Le module complémentaire peut être effectué en amont du renouvellement de la FCO et doit, en tout état de cause, être réalisé dans un délai de 6 mois à compter de la réalisation de la FCO marchandises.

Programme

Thème abordé	Détail du programme	Durée
1-2-3 (cf. annexe I)	Véhicules de collecte : évolutions. Rappel des consignes de chargement et de déchargement.	1 heure
4-5 (cf. annexe I)	Rappel réglementaire.	30 minutes
6-7 (cf. annexe I)	Rappel comportement sécurité. Sensibilisation accidents.	2 heures

2. Le suivi continu des connaissances est réalisé en interne. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il se matérialise par l'organisation de conférences sécurité ou de causeries sécurité.

L'objectif est de garantir aux salariés concernés le maintien et la mise à jour de leurs connaissances en matière de sécurité.

Dans la perspective d'assurer la traçabilité de ce suivi, la mise en place de feuilles d'émargement et/ou la délivrance d'attestations de participation est requise.
3. Le « ré-accueil » renforcé au poste est centré sur les aspects sécurité. Il a pour objet de garantir aux salariés concernés le maintien et l'actualisation de leurs connaissances.

Avenant n° 46 du 10 juillet 2013 relatif au champ d'application territorial

SNAD.

FNST CGT ;

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNCR ;

SNATT CFE-CGC.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant a pour objet de redéfinir le champ d'application territorial de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'alinéa 2 de l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet relatif à son champ d'application territorial est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elle règle sur le territoire métropolitain, Corse comprise, et les départements d'outre-mer à l'exclusion de Mayotte, les rapports et les conditions de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant une ou plusieurs des activités du déchet et de la propreté urbaine ainsi définies : »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2 du 3 octobre 2013 à l'accord du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences

SNAD.

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux ont souhaité prolonger l'accord du 16 juin 2010 qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences

pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.
A cette fin, un avenant est conclu pour une durée de 1 an.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3 de l'accord qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle du 16 juin 2010 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2013 pour prendre fin le 31 décembre 2014.
Cet accord est conclu pour une durée déterminée.
Le présent accord ne pourra pas être reconduit tacitement. »

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.
Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 50 du 26 novembre 2014 relatif aux congés pour événements familiaux

SNAD.

FNST CGT ;

UNCP FO ;

FGT CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Afin de tenir compte des récentes évolutions législatives résultant de l'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, concernant l'autorisation d'absence des salariés qui concluent un pacte civil de solidarité, les partenaires sociaux ont souhaité adapter l'article 2.19 de la convention collective nationale des activités du déchet, relatif aux congés pour événements familiaux.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.19 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 2.19
Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés rémunérés suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage ou pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du salarié : 2 jours ;
- décès de l'un des grands-parents : 1 jour. »

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 51 du 26 novembre 2014 à l'avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail

SNAD.

FNST CGT ;

UNCP FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité pérenniser l'accord du 16 juin 2010 qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3 de l'accord qui améliore les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle, du 16 juin 2010, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er août 2010. »

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 53 du 15 juin 2015 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public

SNAD.

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet commandent l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Les parties signataires souhaitent, par le présent accord, renforcer les conditions propres à garantir une concurrence saine et loyale, en favorisant le maintien des salariés dans l'emploi.

A cet effet, le présent accord clarifie le champ d'application de l'annexe V, encadre les relations entre entreprises sortantes et entrantes et apporte des garanties aux salariés en matière de parcours professionnel.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public au sens de l'article 1er du code des marchés publics.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Salariés affectés au marché transféré

Le présent accord s'applique aux salariés, quel que soit leur contrat de travail, qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- être positionné sur un coefficient inférieur ou égal à 167 dans la grille de classification de la convention collective nationale des activités du déchet ;
- être affecté sur le marché transféré depuis au moins 9 mois continus à la date de reprise effective du marché.

Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 9 mois précédant la date de prise d'effet du marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent, quels que soient leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 9 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché.

2.2. Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalents temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé par rapport à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise, de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail contractuelle effectuée sur le marché sans pouvoir en exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour accident du travail et maladie, professionnelle ou non.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondi suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen annuel sur le marché.

2.3. Allotissement du marché initial

Les partenaires sociaux constatent que le droit européen relatif à l'ouverture à la concurrence conduit les donneurs d'ordres à allotir les marchés, soit géographiquement, soit par nature de flux.

Si la branche ne favorise pas ces pratiques d'allotissement, il lui est toutefois apparu nécessaire de définir, ci-dessous, les modalités spécifiques de transfert afin de garantir l'emploi des salariés dans ce cas.

En cas d'allotissement du marché initial, l'ancien titulaire doit répartir dans chacun des nouveaux lots les salariés transférables, en application des articles précédents (cf. exemple annexé).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes.

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

- le nombre de salariés équivalents temps plein par emploi affectés au marché initial ;
- le nombre total de salariés transférables ;
- le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) ;
- le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité).

Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant :

Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés) entre les lots (activités).

Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

$$(\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}) / \text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}$$

4. La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation par lot s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Lors de ces différentes étapes, les entreprises appliquent les règles d'arrondi de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés à la plus forte proportionnelle.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir en exclure notamment les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour accident du travail et maladie, professionnelle ou non.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Information sur l'attribution des marchés

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien au plus vite, et dans le délai maximal de 10 jours calendaires, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

Afin de préserver l'économie du marché repris, l'ancien titulaire s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle, concernant notamment des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou conventionnelle, et ce dès la notification par le nouveau titulaire du marché repris.

3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des appels d'offres qui arrivent à échéance dans les 9 mois suivants et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-19 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché initial, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres ;
- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire communique, par tous moyens, au nouveau, au plus tard dans les 21 jours calendaires qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors UE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail et avenants. En cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours ;
- motif de l'absence ;
- date de début ;
- date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les

modalités communiquées ;

- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/ FCOS, CACES).

A défaut de transmission dans les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, et après mise en demeure restée sans réponse à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires, le transfert de son contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que l'entreprise sortante se conforme à son obligation. Pendant la période de suspension, la rémunération du salarié est maintenue.

3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré, sous réserve du respect des formalités visées à l'article 3.3, au nouveau titulaire du marché.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché. (1)

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, etc.), l'ancienneté, l'emploi occupé et le coefficient attribué en application du III. 1 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu d'affectation.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif (2)

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Entretien professionnel

Les salariés dont le contrat de travail est transféré, et qui ne justifient pas dans l'entreprise entrante de la durée d'ancienneté requise pour l'application du II de l'article L. 6315-1 du code du travail, bénéficient d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1-I du code du travail, au plus tard dans les 12 mois suivant la date d'effet de reprise du marché.

Cet entretien permet également d'apprécier si, au cours des 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

3.4.6. Salariés protégés

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-41.600).

(Arrêté du 23 février 2016-art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2261-14 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-44.454).

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 4 En vigueur étendu

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par type de contrat de travail.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.
Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.
Au moins 6 mois avant l'échéance de l'accord, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.
Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 7
En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé.
Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximal de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 8
En vigueur étendu

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

Article 9
En vigueur étendu

Les litiges nés de l'interprétation du présent accord seront réglés par la commission nationale d'interprétation dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 10
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er juillet 2015 et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date.

Article 11
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Exemple de transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché (art. 2.3 de l'annexe V)

Ainsi, pour un marché initial composé de trois activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

a) Le nombre de salariés équivalents temps plein, par emploi, affectés au marché initial.

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial.

	Nombre de salariés affectés en tout ou partie sur le marché initial répartis par emploi	Temps d'affectation sur le marché initial	Nombre de salariés équivalents temps plein affectés sur le marché initial
	32 conducteurs	100 %	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	70 %	1,4
	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
Total	100 personnes		98,6, soit 99 personnes

b) Le nombre total de salariés transférables.

En application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés ;

c) Le nombre d'heures total de travail consacrées, sur une année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité).

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1 607 heures par an × 98,6 salariés équivalents temps plein) ;

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente 91 901,12 heures (soit 58 % du temps total) ;

- à la collecte sélective représente 58 626,57 heures (soit 37 % du temps total) ;

- à la collecte de déchets verts représente 7 922,51 heures (soit 5 % du temps total).

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot.

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nombre total de salariés transférables × le pourcentage d'heures de travail consacrées au lot.

Dans l'exemple ci-dessus, cela fait :

Pour l'OM :

$99 \text{ salariés} \times 58 \% = 57,42 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés.

Pour le sélectif :

$99 \text{ salariés} \times 37 \% = 36,63 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 37 salariés.

Pour le déchet vert :

$99 \text{ salariés} \times 5 \% = 4,95 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 5 salariés.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots.

Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

$(\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}) / \text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}$

Pour les conducteurs :

Pour l'OM :

$(32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 18,42$, soit 18 conducteurs

Pour le sélectif :

$(32 \text{ conducteurs} \times 37 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 11,96$, soit 12 conducteurs

Pour le déchet vert :

$(32 \text{ conducteurs} \times 5 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 1,61$, soit 2 conducteurs

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les équipiers de collecte :

Pour l'OM :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 57 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 36,85$, soit 37 équipiers de collecte

Pour le sélectif :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 37 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 23,92$, soit 24 équipiers de collecte

Pour le déchet vert :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 5 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 3,23$, soit 3 équipiers de collecte

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les agents de maîtrise :

Pour l'OM :

$(1,4 \text{ agent} \times 57 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,80$, soit 1 agent

Pour le sélectif :

$(1,4 \text{ agent} \times 37 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,52$, soit 1 agent

Pour le déchet vert :

$(1,4 \text{ agent} \times 5 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,07$, soit 0 agent

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour la mécanicienne :

Pour l'OM :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,46$, soit 1 mécanicienne

Pour le sélectif :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,30$, soit 0 mécanicienne

Pour le déchet vert :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salariés}) / 99 \text{ salariés} = 0,04$, soit 0 mécanicienne

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés en appliquant la règle de la plus forte proportionnelle.

Pour le secrétaire :

Nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot.

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Avenant n° 54 du 9 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

SNAD.

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 qui la transpose modifient profondément notre système de formation professionnelle hérité de la loi du 16 juillet 1971. Au-delà du remaniement des circuits de financement et de la refonte des dispositifs de formation auxquels elle procède, cette réforme vise à faire de la formation un véritable levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises.

Le présent accord prend acte du nouveau paysage de la formation issu de la loi du 5 mars 2014 et met en place les conditions propres à :

- permettre aux salariés de prendre une part active à la construction de leur parcours professionnel ;
- contribuer à la qualification et à l'évolution des salariés par la reconnaissance des acquis de leur expérience et l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- anticiper et accompagner l'évolution des métiers et du secteur par la création de certifications adaptées aux exigences du marché et aux besoins des entreprises.

Les parties signataires rappellent leur attachement aux actions de formation qui concourent à la prévention des risques, à la santé, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Cet attachement s'inscrit, notamment, dans la démarche de prévention des risques liés à la collecte des déchets en partenariat avec la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. A cet égard, les entreprises s'engagent à former leurs collaborateurs au-delà de leur obligation de contribution à la formation professionnelle.

Le présent accord porte révision de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 1er

En vigueur étendu

Le préambule du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé.

Article 2 En vigueur étendu

L'article 4.2 intitulé « Droit individuel à la formation (DIF) » est abrogé et remplacé par un article 4.2 rédigé comme suit :

« Article 4.2 Compte personnel de formation Article 4.2.1 Ouverture des droits

Tout salarié bénéficie d'un compte personnel de formation lors de son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son admission à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail, dans les conditions prévues aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Article 4.2.2 Formations éligibles

Les salariés relevant des entreprises des activités du déchet qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions suivantes :

- formations figurant sur la liste de branche établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;
- formations figurant sur la liste nationale établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- formations figurant sur la liste régionale établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ;
- formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4.2.3 Mise en oeuvre pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en oeuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois et plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine. Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. A défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

La décision de refus de l'employeur est notifiée par écrit et motivée.

Lorsque la demande de mise en oeuvre du compte personnel de formation est formulée dans les cas suivants, seul un motif tiré du calendrier peut fonder un refus de l'employeur :

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- accompagnement à la VAE ;
- formation financée au titre de l'abondement supplémentaire dont bénéficie le salarié en application de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Dans les autres cas, le refus de l'employeur est fondé sur un motif tiré du calendrier ou du contenu de la formation.

Article 4.2.4 Mise en oeuvre en dehors du temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en oeuvre son compte personnel de formation en dehors du temps de travail présente son projet de formation à un opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné l'article L. 6111-6 du code du travail ou adresse sa demande à son employeur.

Article 4.2.5 Abondements complémentaires Article 4.2.5.1 Public prioritaire

Le salarié qui souhaite suivre une formation plus longue que le nombre d'heures de CPF dont il dispose peut demander à bénéficier d'abondements complémentaires dans le cadre du II de l'article L. 6323-4 et de l'article L. 6323-5 du code du travail.

Bénéficient prioritairement d'un financement d'OPCALIA au titre du compte personnel de formation les abondements complémentaires à destination :

- des salariés affectés aux niveaux I et II de la grille de classification ;
- des salariés de plus de 45 ans ;
- des salariés déclarés inaptes ;
- des travailleurs handicapés ;
- des salariés qui n'appartiennent à aucune des catégories susmentionnées et qui souhaitent suivre une action figurant sur la liste des formations éligibles au CPF

définie par la CPNEFP.

Article 4.2.5.2 Formations prioritaires

Les abondements complémentaires qui bénéficient prioritairement d'un financement d'OPCALIA au titre du compte personnel de formation sont ceux qui permettent de suivre des actions de promotion professionnelle au sens de l'article L. 6313-4 du code du travail.

Article 4.2.5.3 Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des abondements complémentaires attribués dans le cadre du compte personnel de formation sont définies par la CPNEFP. »

L'article 4.3.6 intitulé « DIF prioritaires » est abrogé.

L'article 4.3.7 intitulé « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications » devient l'article 4.3.6. Son dernier alinéa est abrogé.

Article 3 En vigueur étendu

Article 3.1 En vigueur étendu

L'article 4.3.1 intitulé « Contrat de professionnalisation » est ainsi modifié :

Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

Avant le premier point, sont insérés deux points ainsi rédigés :

« - pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

- pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation parent isolé, dans les départements d'outre-mer ; ».

Au premier point, avant le mot « lorsque » il est inséré le mot « ou ».

Au sixième alinéa, après le mot « professionnel » sont insérés les mots « , pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation parent isolé, dans les départements d'outre-mer, ».

Il est ajouté un huitième alinéa ainsi rédigé :

« En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation pour un motif économique, l'OPCA poursuit la prise en charge des enseignements et des actions d'évaluation et d'accompagnement, dans les conditions prévues à l'article L. 6325-14-1 du code du travail. »

L'article 4.3.5.1 intitulé « Rémunération » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa, après la phrase « Pour les salariés sous contrat de professionnalisation : application des pourcentages fixés par décret : », le tableau est remplacé par le barème suivant :

	Moins de 21 ans % du SMC	De 21 à moins de 26 ans % du SMC	26 ans et plus
Non-titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	55 %	70 %	85 % du SMC sans être inférieur au Smic
Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	65 %	80 %	

Article 3.2 En vigueur étendu

L'article 4.3.2 intitulé « Période de professionnalisation » est abrogé et remplacé par un article 4.3.2 rédigé comme suit.

« Article 4.3.2 Période de professionnalisation Article 4.3.2.1 Public bénéficiaire

Conformément aux dispositions légales, la période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion visée à l'article L. 5132-4 du code du travail dans le cadre d'un dispositif de politique de l'emploi en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Article 4.3.2.2 Formations éligibles

Les actions de formation de la période de professionnalisation éligibles sont celles qui :

- soit confèrent une qualification au sens de l'article L. 6314-1 du code du travail ;
- soit permettent l'accès au socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;
- soit permettent l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 4.3.2.3
Modalités de prise en charge

Les modalités de prise en charge des actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation sont définies par la CPNEFP. A défaut, les modalités de prise en charge sont celles définies par décret.

Article 4.3.2.4
Abondement du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le salarié qui souhaite mettre en oeuvre son CPF pour suivre des actions de formation en vue de valider le socle de connaissances et de compétences professionnelles bénéficie, sous réserve des fonds disponibles, d'un abondement au titre de la période de professionnalisation d'une durée minimale de 35 heures, lorsque la durée des actions est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte. »

Article 4 En vigueur étendu

Article 4.1 En vigueur étendu

L'article 4.4.1 intitulé « Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés » est abrogé et remplacé par un article 4.4.1 rédigé comme suit :

« Article 4.4.1
Contribution des entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant au moins 10 salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par la branche une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours et à 0,8 % en cas d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Cette contribution est répartie comme suit :

Dans les entreprises occupant 10 à 49 salariés :

- 0,15 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Dans les entreprises occupant de 50 à moins de 300 salariés :

- 0,20 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,30 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,10 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Dans les entreprises occupant 300 salariés et plus :

- 0,20 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;
- 0,40 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de la masse salariale pour le financement du compte personnel de formation, en l'absence d'accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail. »

L'article 4.4.2 intitulé « Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés » est abrogé et remplacé par un article 4.4.2 rédigé comme suit :

« Article 4.4.2
Contribution des entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant moins de 10 salariés versent chaque année à l'OPCA désigné par la branche une contribution qui ne peut être inférieure à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Cette contribution est répartie comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,40 % de la masse salariale pour le financement du plan de formation. »

L'article 4.4.3 intitulé « Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation » est abrogé et remplacé par un article 4.4.3 rédigé comme suit :

« Article 4.4.3

Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des actions de professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Les sommes collectées sont alors réparties comme suit :

- 25 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation dans le cadre de contrats de professionnalisation ;
- 45 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- 5 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- 25 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

La section professionnelle paritaire en tant qu'instance de régulation et conformément à l'article 4.5.2.4 du présent accord pourra affecter les sommes non utilisées au titre d'un de ces dispositifs en fonction des besoins de la branche, conformément à l'article constitutif d'OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d'administration. »

L'article 4.5.2.4 intitulé « Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation » est modifié comme suit :

Au quatrième alinéa, le deuxième point est supprimé.

Article 4.2

En vigueur étendu

L'article 4.1 intitulé « Contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 % » est abrogé et remplacé par un article 4.1 rédigé comme suit :

« Article 4.1

Actions en faveur de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux de la branche accordent une attention particulière aux actions de formation qui concourent :

- à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité des salariés ;
- à l'acquisition de comportements et de réflexes de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités ;
- au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail.

A cet égard, les entreprises de la branche s'engagent à consacrer un budget correspondant à 0,2 % de leur masse salariale aux actions de formation précitées, au-delà de leur contribution unique à la formation.

L'utilisation de ce budget fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise dans le cadre des articles L. 2323-33 et R. 4143-2 du code du travail. »

L'article 2.24.2.2 intitulé « Contreparties en matière d'emploi et de formation professionnelle » est ainsi modifié :

- le paragraphe a est abrogé ;

- les mots « b) Contrepartie au niveau de l'entreprise » sont supprimés.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 4.6 intitulé « Entretien professionnel » devient l'article 4.8 et est ainsi modifié :

Au premier alinéa, après le mot « professionnel » est ajouté le mot « périodique obligatoire ».

Après le premier alinéa est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Cet entretien, qui ne se confond pas avec une évaluation du salarié, permet de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. »

Au troisième point du deuxième alinéa, le mot « DIF » est remplacé par « compte personnel de formation ».

Le troisième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « L'entretien professionnel susvisé est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical. »

Un quatrième et un cinquième alinéa ainsi rédigés sont ajoutés :

« L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé au cours de l'entretien professionnel périodique mentionné au premier alinéa. Un bilan rédigé, dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels périodiques et occasionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. »

Article 6 En vigueur étendu

Parce qu'ils permettent de valoriser et de formaliser les acquis et les compétences des salariés, les CQP concourent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent l'évolution professionnelle des salariés. Pour cette raison, les partenaires sociaux de la branche s'accordent pour développer cette voie de certification.

L'article 4.5.2.3 intitulé « Rôle en matière de formation professionnelle » est ainsi modifié :

Au premier alinéa, à la fin du premier point sont ajoutés les mots « et proposer, le cas échéant, la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP), ».

Il est rétabli un article 4.6 ainsi rédigé :

« Article 4.6
Certificats de qualification professionnelle
Article 4.6.1
Mise en place de CQP

Un groupe de travail ad hoc est constitué chaque fois que la CPNEFP juge opportun de mettre en place un CQP.

Le groupe de travail :

- détermine le métier et les fonctions visés ;
- établit le référentiel d'activités faisant apparaître les principales tâches associées ;
- élabore le référentiel de certification identifiant les compétences et aptitudes évaluées ;
- définit les modalités d'accès à la certification et notamment les organismes chargés de la formation et de l'évaluation des candidats.

Ce groupe de travail est composé :

- d'un collège salarié comprenant un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective ;
- d'un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

Article 4.6.2
Mise en oeuvre des CQP

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante. »

Article 7 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la maîtrise d'un socle de connaissances, de compétences et de savoir-être fondamentaux est particulièrement utile pour acquérir un premier niveau de qualification et faciliter l'insertion professionnelle, la mobilité ou la reconversion des salariés.

A cette fin, les partenaires sociaux souhaitent encourager l'accès au socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par décret et permettre son appropriation par les salariés de la branche, en l'adaptant aux spécificités des activités du déchet.

Les articles 4.7 à 4.12 deviennent respectivement les articles 4.9 à 4.14.

Il est rétabli un article 4.7 ainsi rédigé :

« Article 4.7
Socle de connaissances et de compétences professionnelles

Un socle de connaissances et de compétences professionnelles adapté aux spécificités des activités du déchet est mis en place dans la branche, sous le contrôle de la CPNEFP.

Lorsqu'elle est saisie de demandes de certification au titre du socle de connaissances et de compétences professionnelles, la CPNEFP désigne un jury paritaire de délibération comprenant :

- un représentant du collège salariés ;
- un représentant du collège employeurs.

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation. En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante. »

Article 8 En vigueur étendu

L'article 4.13 intitulé « Application de l'accord » est abrogé et remplacé par un article 4.15 ainsi rédigé :

« Article 4.15
Application des dispositions relatives à la formation professionnelle

Les dispositions du titre IV sont impératives et ne peuvent pas faire l'objet de dérogation au niveau de l'entreprise, dans un sens moins favorable. »
L'article 4.14 intitulé « Suivi de l'accord » est abrogé et remplacé par un article 4.16 ainsi rédigé :

« Article 4.16

Suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. »

L'article 4.15 intitulé « Dépôt et publicité » est abrogé.

L'annexe I est abrogée et remplacée par une annexe I ainsi rédigée :

« Annexe I

Formations prioritaires inscrites au registre national des certifications professionnelles pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet

Les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles considérées comme prioritaires par la branche pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à la disposition des entreprises et des salariés. »

Il est ajouté une annexe II ainsi rédigée :

« Annexe II

Formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet

Les formations éligibles au compte personnel de formation dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à la disposition des entreprises et des salariés.

Article 9

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents, à l'exception de l'article 4, qui entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

L'article 4 du présent accord s'applique à la collecte des contributions relatives à la formation professionnelle dues à partir de 2016.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions III de l'article 10 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Textes Salaires

Salaires Avenant n° 17 du 25 juillet 2006

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

En vigueur étendu

Article 1er

L'article 3.5 de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :
" 3.5. Salaire mensuel conventionnel (SMC)

Le SMC des emplois visés à l'article 3-4 du présent titre est déterminé à partir de la valeur mensuelle du point pour 151,67 heures telle que fixée à l'article 3.6 ci-dessous. Il est calculé en multipliant la valeur mensuelle du point par le coefficient correspondant à chaque emploi.

Toutefois, par dérogation au mode de calcul ci-dessus, le SMC des emplois classés au coefficient 100 de la grille générale des classifications est porté à 1 260 Euros à partir du 1er août 2006. "

Article 2

L'article 3.6 de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :
" 3.6. Valeur mensuelle du point

La valeur mensuelle du point est fixée à 12,48 Euros pour 151,67 heures à compter du 1er août 2006. "

Article 3

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er août 2006.

Article 4

Les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur les modalités de calcul du salaire mensuel conventionnel d'ici à la fin de l'année 2006.

Article 5

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 juillet 2006.

Avenant n° 21 du 11 mai 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2007

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 6 novembre 2007, art. 1er)

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;
La fédération nationale Force ouvrière des transports CGT-FO ;
La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

A l'issue de négociations 2007, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter les salaires minimaux conventionnels de la branche à compter du 1er juin 2007. Ils

ont parallèlement décidé de donner une référence annuelle aux salaires minimaux des emplois dont le coefficient est supérieur à 132 dans les grilles de classification de la convention collective nationale des activités du déchet à compter du 1er juin 2007.

Article 1
En vigueur étendu

L'article 3.5 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 3.5
Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois
dont le coefficient est inférieur ou égal à 132

Pour les emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132, dans les grilles de classification, le SMC est mensuel. Il est déterminé à partir de la valeur du point, telle que fixée à l'article 3.6. Pour 151,67 heures, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient correspondant à chaque emploi. Il est ajouté un article 3.5.1 au titre III de la convention collective nationale des activités du déchet :

Article 3.5.1
Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois
dont le coefficient est supérieur à 132

Pour les emplois dont le coefficient est supérieur à 132, dans les grilles de classification, le SMC est annuel. Pour un temps plein, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient, correspondant à chaque emploi, multiplié par 12. En cas d'année incomplète, le SMC est calculé pro rata temporis.

Article 2
En vigueur étendu

L'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 3.6
Valeur du point

La valeur du point est fixée à 12,86 € à compter du 1er juin 2007.

Article 3
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er juin 2007.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2-2 et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 25 du 23 mai 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 18 août 2008, art. 1er)

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération nationale des transports de l'équipement FGTE-CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

A l'issue des négociations salariales 2008, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter la valeur du point dans les conditions indiquées ci-dessous.

Article 1

En vigueur étendu

L'article 3. 6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3. 6
Valeur du point

La valeur du point est fixée à 13, 26 € à compter du 1er mai 2008. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à partir du jour qui suit son dépôt prévu à l'article 5 du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'aborder, au cours de l'année 2008, les dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'engager les négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2009 dès le mois de janvier 2009.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 26 du 26 mars 2009 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier de nuit

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 16 juillet 2009, art. 1er)

Syndicat national des activités du déchet (SNAD).

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

Fédération nationale des transports de l'équipement (FGTE) CFDT ;

Fédération nationale des transports FO ;

Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés ;

Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

A l'issue des négociations salariales 2009, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser la valeur du point et d'étendre le bénéfice de l'indemnité de panier de nuit dans les conditions indiquées ci-dessous.

Article 1

En vigueur étendu

L'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.6
Valeur du point

La valeur du point est fixée à 13,56 € à compter du 1er avril 2009. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.10 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.10
Indemnité de panier de nuit

Une indemnité journalière, dite de panier de nuit, est allouée aux personnels, des niveaux I à IV des activités de collecte et de traitement des filières Exploitation et maintenance, effectuant au moins 5 heures de travail quotidien entre 20 heures et 6 heures. En aucun cas, elle ne peut se cumuler avec l'indemnité de panier de jour.

Le montant de cette indemnité équivaut à 60 % de la valeur mensuelle du point. »

Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent de poursuivre les négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er avril 2009.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 32 du 27 mai 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2010

SNAD.

SNATT CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNCR.

Préambule

En vigueur non étendu

A l'occasion des négociations sur les salaires minimaux conventionnels de l'année 2010, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser la valeur du point de la convention collective et l'indemnité de salissure dans les conditions indiquées ci-dessous. Ils ont également décidé de se revoir au mois d'octobre 2010.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.6
Valeur du point

La valeur du point est fixée à 13,72 € à compter du 1er mai 2010. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3.8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.8
Indemnité de salissure

Une indemnité mensuelle de salissure de 33,29 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

Article 3

En vigueur non étendu

Dans un contexte économique difficile et fluctuant, les partenaires sociaux ont décidé de se revoir au mois d'octobre 2010 sur la question des salaires minimaux conventionnels.

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de poursuivre les négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er mai 2010.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 35 du 25 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

SNAD.

FNST CGT ;

FGTE CFDT ;

FNT CGT-FO ;

CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

FNCR.

Préambule

En vigueur étendu

A l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels de l'année 2011, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser la valeur du point de la convention collective et l'indemnité de salissure dans les conditions indiquées ci-dessous. Ils ont également décidé de mettre en place un groupe de travail paritaire, au cours de l'année 2011, visant à examiner les articles de la convention collective nationale des activités du déchet qui nécessiteraient une adaptation ou une mise à jour.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.6
Valeur du point

La valeur du point est fixée à 13,99 € à compter du 1er mars 2011. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.8
Indemnité de salissure

Une indemnité mensuelle de salissure de 33,96 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

Article 3

En vigueur étendu

Les parties réaffirment leur attachement au principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes et conviennent de poursuivre les négociations de branche en cours sur ce thème.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er mars 2011.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 41 du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 19 mars 2012, art. 1er)

SNAD.

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT.

Préambule

En vigueur étendu

A l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2012, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser la valeur du point de la convention collective et l'indemnité de salissure dans les conditions indiquées ci-dessous.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.6
Valeur du point

La valeur du point est fixée à 14,28 € à compter du 1er janvier 2012. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.8
Indemnité de salissure

Une indemnité mensuelle de salissure de 34,67 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

Article 3

En vigueur étendu

Un accord relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est à la signature des partenaires sociaux.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2012.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 44 du 29 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 22 mars 2013 - art. 1)

SNAD.

FGTE CFDT ;

FNST CGT.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2013. Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes : « La valeur du point est fixée à 14,51 € à compter du 1er janvier 2013. »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions de l'article 3.8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes : « Une indemnité mensuelle de salissure de 35,22 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux constitueront en 2013 un groupe de travail paritaire dédié à la révision des classifications professionnelles visées au titre III de la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux engageront une négociation en vue de chercher à clarifier les modalités d'attribution de la prime de treizième mois telles que prévues à l'article 3.16 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet, et ce dans l'objectif d'une mise en oeuvre dès l'exercice 2013.

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux constatent qu'il y a un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité. En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 6
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2013.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Avenant n° 49 du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minima conventionnels

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 2 juin 2014 - art. 1)

SNAD.

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

UNCP FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2014. Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

Article 1er
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes : « La valeur du point est fixée à 14,74 € à compter du 1er janvier 2014. »

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes : « Une indemnité mensuelle de salissure de 35,78 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

Article 3
En vigueur étendu

Compte tenu du contexte économique difficile et fluctuant, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au mois de juin 2014 sur la question des salaires minima conventionnels.

Article 4
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité. En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2014.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Textes Extensions

Arrêté du 5 juillet 2001

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, complétée par cinq annexes, les dispositions de ladite convention et de ses cinq annexes, à l'exclusion :

- des termes " de toute nature " figurant au point a de l'article 1-1 (Champ d'application) ;
- des termes " des fossés et des égouts " figurant au point d de ce même article 1-1 ;
- du paragraphe 2-9-1 figurant à l'article 2-9 (Emploi à temps partiel) du chapitre II-1 susmentionné ;
- du paragraphe 2-24-3 figurant à l'article 2-24 (Départ en retraite) du chapitre II-3 (Résiliation du contrat de travail) ;
- du quatrième alinéa de l'article 4-4-2 (Maître d'apprentissage et tuteur) figurant au titre IV.

Le paragraphe 2-9-2 (Modalités de passage à temps partiel) figurant à l'article 2-9 (Emploi à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3° du troisième alinéa de l'article L. 212-4-9 du code du travail, qui prévoit que tout refus d'une demande de travail à temps partiel doit être motivé par des raisons objectives.

Le premier alinéa du paragraphe 2-11-1 (Définition) de l'article 2-11 (Les astreintes) figurant au titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis du code du travail, qui précise la situation géographique du salarié en période d'astreinte.

Le point a du paragraphe 2-11-2 (Modalités) de l'article 2-11 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail.

Le point c du paragraphe 2-11-2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail qui définit le temps de travail effectif.

Le troisième alinéa de l'article 2-18 (Congé annuel) figurant au titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 2-20 (Jours fériés) figurant au titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 222-5 à L. 222-9 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2-23 (Licenciement économique) figurant au chapitre II-3 (Résiliation du contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-14 du code du travail, qui ne fixe pas de condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'une priorité de réembauchage.

L'article 3-17 (Date d'application du titre III) figurant au chapitre III-2 (Rémunération) du titre III est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

L'article 4-5-1 (Maître d'apprentissage et tuteur) figurant au titre IV intitulé Formation professionnelle est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article R. 117-3 et R. 981-10 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4-5-1 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 30-IV (2°) de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985 et du 2° de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Les barèmes de rémunération pour les apprentis inscrits au tableau a de l'article 4-5-3 (Rémunération) figurant au titre IV sont étendus sous réserve de l'application conjointe des dispositions de l'article D. 117-2 et de l'article D. 117-5 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5-5 (Réunion des délégués du personnel) figurant au titre V est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 424-5 du code du travail.

L'article 5-7 (Comité d'entreprise) figurant au titre V est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail.

L'article 2 de l'annexe III (Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance inaptitude à la conduite) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, qui prévoit qu'un accord complémentaire de branche fixe la périodicité et les conditions de réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation.

Le 2e tiret du deuxième alinéa de l'article 5 (Financement des coûts de la formation minimale obligatoire) de l'annexe IV (Accord relatif à la formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985.

L'article 9 (Financement des frais de la formation continue obligatoire à la sécurité) de l'annexe IV susmentionnée est étendu sous la même réserve.

Arrêté du 18 juillet 2001

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, complétée par cinq annexes, les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 octobre 2000 portant adhésion à l'OPCIB et création d'une section professionnelle paritaire des activités du déchet conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L.952-2 et R.964-1 (4b) du code du travail.

Le point 4 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.961-12 du code du travail.

Les points 5 et 6 de l'article 2 sont étendus sous la même réserve faite à l'article 1er.

Arrêté du 21 septembre 2001

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du décret du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 février 2001 sur la valeur du point, à la convention collective susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 4 décembre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 5 et 18 juillet 2001 portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et d'un avenant la complétant ;

Vu l'avenant n° 1 du 30 mars 2001 à l'accord du 21 octobre 1999 relatif à la formation, à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juillet 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 mars 2001 à l'accord du 21 octobre 1999 relatif à la formation, à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/21 en date du 22 juin 2001.

ARRETE du 5 novembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le ministre de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 5 et 18 juillet 2001 portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et d'un avenant la complétant ;

Vu l'avenant n° 3 du 29 mai 2002 portant sur la valeur mensuelle du point à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'arrêté publié au Journal officiel du 25 juillet 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 mai 2002 portant sur la valeur mensuelle du point à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du SMIC.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/28 en date du 10 août 2002.

ARRETE du 15 novembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 novembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 8 du 25 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 juin 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 8 du 25 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/21.

ARRETE du 15 novembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 novembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 7 du 9 février 2004, fixant les conditions de départ en retraite des salariés, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 avril 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du

déchet du 11 mai 2000, tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 7 du 9 février 2004, fixant les conditions de départ en retraite des salariés, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/12.

ARRETE du 16 novembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 novembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 6 du 29 janvier 2004, relatif à la valeur du point, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 mars 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 6 du 29 janvier 2004, relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/10.

ARRETE du 17 novembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 novembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 5 du 15 décembre 2003, fixant les conditions de reprise du personnel lors du changement de titulaire d'un marché public, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 mars 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 décembre 2003, fixant les conditions de reprise du personnel lors du changement de titulaire d'un marché public, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du paragraphe 3-4-1 (Conclusion du nouveau contrat de travail) de l'article 3-4 (Conditions de reprise), comme étant contraire, d'une part, aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail et, d'autre part, aux dispositions combinées du premier alinéa de l'article L. 121-1 du code du travail et de l'article 1134 du code civil et à la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de modification des éléments du contrat de travail ;

- du paragraphe 3-4-3 (Solde de tout compte et certificat de travail) de l'article 3-4 susvisé, comme étant contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail.

L'avenant n° 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-12 du code du travail dont les dispositions prévalent dès lors que la modification dans la situation juridique de l'employeur induit le transfert d'une entité économique autonome.

Le dernier alinéa de l'article 1er (Champ d'application) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 135-2 du même code tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi,
du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/12.

ARRETE du 30 juin 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 9 du 15 décembre 2004, relatif à la valeur mensuelle du point, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er avril 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 15 décembre 2004 relatif à la valeur mensuelle du point, à la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/10.

ARRETE du 29 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 11 du 15 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er avril 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 11 du 15 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du premier alinéa de l'article 2 (Le droit individuel à la formation) comme étant contraire aux dispositions des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

Le barème de rémunération des apprentis fixé à l'article 3-5-1 (Rémunération) est étendu sous réserve qu'en tout état de cause la rémunération desdits apprentis ne soit pas inférieure aux pourcentages du salaire minimum de croissance fixés aux articles L. 117-10 et D. 117-1 du code du travail.

Le barème de rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans fixé à l'article 3-5-1 susvisé est étendu sous réserve qu'en tout état de cause la rémunération de ces salariés ne soit pas inférieure aux pourcentages du salaire minimum de croissance fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 3-7 (L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 4-3 (Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

L'article 5-2-4 (Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail aux termes desquelles les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme collecteur paritaire agréé et de répartition des ressources entre ces interventions sont déterminées par l'acte de constitution dudit organisme.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/10.

ARRETE du 29 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 10 du 15 décembre 2004, relatif au travail de nuit, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er avril 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 10 du 15 décembre 2004, relatif au travail de nuit, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du premier alinéa de l'article 5 (Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit) comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail.

L'avenant n° 10 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

Le deuxième alinéa de l'article 5 (Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/10.

ARRETE du 12 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 13 du 7 octobre 2005, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 janvier 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 13 du 7 octobre 2005, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

ARRETE du 19 juin 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 15 du 13 décembre 2005 fixant les conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 15 du 13 décembre 2005 fixant les conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/6.

ARRETE du 31 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 2006, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 14 du 13 décembre 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 14 du 13 décembre 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/6.

ARRETE du 31 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 2006, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 16 du 9 mars 2006, relatif à la durée des mandats des représentants du personnel, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juillet 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 16 du 9 mars 2006, relatif à la durée des mandats des représentants du personnel, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/26.

ARRETE du 27 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 17 du 25 juillet 2006, relatif au salaire mensuel conventionnel et à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 octobre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 17 du 25 juillet 2006, relatif au salaire mensuel conventionnel et à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/40.

ARRETE du 6 juillet 2007

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables, et le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 5 juillet 2001 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 31 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 et des avenants qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 18 du 11 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 février 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, tel qu'étendu par l'arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 18 du 11 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et le directeur des transports maritimes, routiers et fluviaux au ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/02.

Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite

Texte de base

Protocole d'accord du 24 septembre 1980

Union des fédérations de transports (UFT) ;

Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR);

Chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels et commerciaux (EDIC).

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération des transports CGT-FO ;

Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers ;

Syndicat national des cadres du transport et du tourisme CGC.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 20 mai 2010 (BO n°2010-28)

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 4 du 19 avril 2004 (BO 2004/19)

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est mis en place un régime de prévoyance destiné à couvrir le risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;

- la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

Considérant :

- d'une part que l'inaptitude à la conduite constitue, pour leur secteur d'activités, un réel problème social ;

- d'autre part que, compte tenu des moyens qui peuvent être consacrés à la recherche d'une solution à un tel problème, il convient de faire porter leur effort sur les catégories de personnel pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés, les organisations signataires conviennent :

Catégories de personnel concernées

Article 1er En vigueur étendu

Modifié par l'avenant n° 4 du 19 avril 2004 arrêté d'extension du 16 février 2005, JORF 27 février 2005

Il est créé un régime de prévoyance en faveur des catégories de personnel des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

Sont intéressées par les dispositions du présent accord les catégories de personnel des entreprises visées à l'alinéa précédent :

- occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la convention collective de la branche professionnelle concernée ;
- et affectées :

a) Soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C 1 ou D ;

b) Soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite.

Risques couverts

Article 2 En vigueur étendu

Le régime de prévoyance couvre, pendant la durée du contrat de travail et, pour les salariés qui le souhaitent, à l'issue de ce dernier dans les conditions fixées par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le risque d'incapacité à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er a au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er b au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- ou à la déclaration d'incapacité à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou du certificat de capacité à la conduite.

Sont exclus des risques couverts les cas résultant :

- de l'éthylisme ;
- de la mutilation volontaire ;
- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D, ED, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux qui viendraient le réactualiser.

La demande de prise en charge est présentée par le salarié.

En tout état de cause, la commission médicale spéciale visée à l'alinéa ci-dessous est seule habilitée à statuer, conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux, sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

La commission médicale spéciale est composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration, pour la partie sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et pour partie parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail des transports.

En cas de désaccord entre la commission et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime.

Cette commission d'appel est composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution.

La décision de prise en charge sera communiquée, selon le cas :

- au préfet ayant notifié le retrait du permis de conduire ;
- au médecin du travail ayant déclaré l'incapacité à la conduite.

Sa décision, qui est définitive, doit être rendue dans les meilleurs délais, et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois.

Bénéficiaires

Article 3 En vigueur étendu

Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite visé à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes.

Le bénéfice des prestations est également ouvert aux salariés présents dans les entreprises adhérentes au régime et qui, antérieurement à la date de signature de l'accord :

- d'une part ont été considérés comme inaptes à un emploi de conduite pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 2 ;
- d'autre part justifiaient, lors de la survenance de ce motif, être âgés d'au moins 50 ans et avoir acquis dans une ou plusieurs entreprises adhérentes une ancienneté minimale de 15 ans.

Dans ce cas, la commission médicale spéciale prévue à l'article 2 constate l'inaptitude et fixe la date d'ouverture des droits, celle-ci ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur du régime.

Durée du versement des prestations

Article 4

En vigueur étendu

Le droit à prestations est acquis, après décision de la commission médicale spéciale du régime, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par la commission médicale spéciale, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour la pension de retraite ;
- soit la prise en charge par le régime Unédic dans le cadre de la garantie de ressources ou tout autre régime qui lui serait substitué ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite visés par l'article 1er ;
- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Montant des prestations

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 4 du 19 avril 2004 étendu par arrêté du 16 février 2005, JORF 27 février 2005

L'indemnité versée au titre du présent régime pour les salariés reconnus inaptes par la commission médicale est égale à 35 % de leur dernière rémunération.

L'indemnité définie ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale. Elle est revalorisée, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'institution visée à l'article 8 ci-dessous.

Reclassement dans l'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire du régime, est reclassé dans l'entreprise, l'indemnité perçue par l'intéressé au titre du présent régime ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée), perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

Financement du régime

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 4 du 19 avril 2004 arrêté d'extension du 16 février 2005, JORF 27 février 2005

Les cotisations au régime de prévoyance sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel des entreprises adhérentes, visées par l'article 1er du présent accord, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 0,25 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus.

La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

Mise en place et fonctionnement du régime

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenants n° 3 du 7 juillet 1999 (non étendu), et n° 4 du 19 avril 2004 arrêté d'extension du 16 février 2005, JORF 27 février 2005

Le régime de prévoyance fonctionne dans le cadre d'une institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Avant le 1er janvier 1981, les commissions paritaires des branches professionnelles au sein desquelles l'adhésion au présent régime aura un caractère obligatoire devront :

- adapter, le cas échéant, les dispositions en vigueur des conventions collectives aux dispositions prévues par le présent protocole ;
- établir la liste des emplois visés à l'article 1er.

Les parties signataires du présent protocole prendront toutes les dispositions utiles pour son application et pour le fonctionnement de l'organisme de gestion du régime.

Les statuts et règlement intérieur de l'institution IPRIAC chargée de la gestion du régime sont mis au point conformément aux dispositions du présent accord et de ses avenants subséquents.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent protocole et la détermination de l'organisme chargé de la gestion du régime font l'objet d'un réexamen tous les 5 ans dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant les représentants des entreprises et les représentants des salariés relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transport public et urbain de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.(1)

(1) Non étendu par avenant n° 3 du 7 juillet 1999.

Dispositions diverses

Article 9

En vigueur étendu

L'application du présent protocole ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises de transports routiers de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport visées à l'article 1er.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent protocole, les avantages plus favorables ne pouvant pas être remis en cause. Les modalités d'application du présent alinéa seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme de gestion visé à l'article 8.

Lorsqu'en application des accords individuels ou collectifs visés à l'alinéa précédent une entreprise adhérente au présent régime assure le reclassement du salarié inapte à la conduite dans un emploi assorti d'une rémunération mensuelle brute hors frais professionnels au moins égale à 90 % de la rémunération mensuelle brute hors frais professionnels revalorisée de l'ancien emploi de conduite, l'entreprise présentera en lieu et place du salarié la demande de prise en charge prévue à l'article 2 et elle percevra à la place du salarié reclassé le montant de l'indemnité définie à l'article 5.

Date d'application et durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la mise en place de l'organisme de gestion du régime de prévoyance pour une durée de 3 exercices complets.

Au moins 3 mois avant cette échéance, les signataires se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour réexaminer le fonctionnement du régime.

Publicité

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

Textes Attachés

Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite

Union des fédérations de transport (UFT) ;

Union des transports publics (UTP).

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération des transports CGT-FO ;

Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;

Fédération nationale des cadres du transport et du tourisme CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en application les dispositions prévues dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980 concernant la mise en place d'une couverture du risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport.

Considérant :

- que l'inaptitude à la conduite demeure pour leur secteur professionnel un problème social et qu'il est urgent de le résoudre, eu égard à la situation du personnel concerné par ce risque ;
- que, conformément aux dispositions de l'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980, les parties signataires de ce protocole ont pris toutes les dispositions utiles pour rechercher les meilleures conditions d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance créé ;
- que les partenaires ont confirmé leur accord avec le cadre juridique adopté dans le cadre de l'article 8 du protocole du 24 septembre 1980 ;
- que les procédures d'agrément de l'institution actuellement en cours auprès du ministère de la solidarité nationale ne font pas obstacle à la mise en place dans les meilleurs délais de la garantie prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ;
- que les projets techniques et juridiques présentés auprès des services compétents de l'administration n'ont pas soulevé d'observation sur le fond ;
- que les partenaires sociaux ont procédé à la consultation des différents gestionnaires éventuels du régime en conformité avec les règles habituelles dans ce domaine ;
- que, compte tenu du caractère durable du versement des prestations prévues par le régime " Inaptitude à la conduite " et du fondement technique de ce régime obligatoire, tout délai supplémentaire de mise en place peut remettre en cause les dispositions prévues ainsi que les conditions de solidarité technique professionnelle indispensable au fonctionnement de ce régime, les parties signataires du présent avenant conviennent :

Article 1

En vigueur non étendu

Il est créé une structure juridique paritaire - association loi de 1901 - compatible avec les dispositions de l'article 8 du protocole du 24 septembre 1980 dont les statuts sont joints au présent avenant.

Article 2

En vigueur non étendu

Cette association est habilitée à conclure avec l'institution de prévoyance régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale choisie par les partenaires sociaux une convention de gestion du régime de prévoyance " Inaptitude à la conduite ". Cette convention est également annexée au présent avenant.

Article 3

En vigueur non étendu

Une nouvelle demande d'extension du protocole du 24 septembre 1980, complété par le présent avenant, sera déposée dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

Article 4
En vigueur non étendu

Les dispositions ainsi arrêtées permettent la gestion immédiate du régime dans l'attente de l'agrément de l'institution actuellement sollicité.

Article 5
En vigueur non étendu

La date d'effet des dispositions prévues ci-dessus est fixée à la date de signature du présent avenant.

Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite
Annexe Convention de gestion

En vigueur non étendu

Conclue entre :

L'association dénommée : Association de prévoyance " Inaptitude à la conduite " en application de l'avenant n° 1 au protocole du 24 septembre 1980, représentée par son président M. .

D'une part, et

L'AGRR-Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le n° 942 par arrêté du ministre du travail du 18 février 1977, 37, boulevard Brune, 75014 Paris, représentée par son délégué général, M. Dubois (Claude),

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1
En vigueur non étendu

L'association de prévoyance " Inaptitude à la conduite " confie à l'AGRR-Prévoyance la gestion du régime de prévoyance " Inaptitude à la conduite " défini dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980. La présente convention a pour objet la mise en application de cette décision.

Article 2
En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance mettra en oeuvre la gestion de ce régime conformément à l'article 4 de ses statuts.

Dans l'hypothèse où l'association serait transformée juridiquement en institution régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, la gestion du régime par l'AGRR-Prévoyance qui a pris connaissance des projets de statuts de l'institution dont la création est envisagée, se poursuivrait dans le cadre de l'article 26 des statuts de l'AGRR-Prévoyance.

Article 3
En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 signeront un contrat d'adhésion avec l'AGRR-Prévoyance, faisant référence à la date de signature de la présente convention, indiquant l'assiette et le taux de cotisation, les modalités de versement des cotisations, le personnel bénéficiant de la garantie, le niveau des prestations et le nombre de participants affiliés (voir contrat type d'adhésion en annexe).

Pour les entreprises qui se créeront ou embaucheront du personnel postérieurement à la date d'effet de cette convention, leur adhésion à l'AGRR-Prévoyance prendra effet à la date à compter de laquelle ce personnel bénéficie des dispositions du régime " Inaptitude à la conduite ".

Article 4
En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance recherchera, avec les organismes déjà habilités à prendre en charge certaines prestations obligatoires dans le cadre de la profession (ex-caisses de retraites ...) tout accord permettant de simplifier les formalités administratives et les tâches de gestion des entreprises adhérentes au régime " Inaptitude à la conduite " tel que la collecte des cotisations au présent régime.

Article 5
En vigueur non étendu

Conformément à l'article 4 de ses statuts, l'AGRR-Prévoyance conclura, en accord avec l'association, avec un organisme régi par les dispositions du décret du 14 juin 1938, dès la date d'effet du présent régime, un contrat permettant d'assurer la consolidation technique du risque " Inaptitude à la conduite " dans l'intérêt des

bénéficiaires du régime de prévoyance.

Article 6

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à mettre en oeuvre des modalités de gestion du présent régime en assurant la pérennité en cas de modification du cadre juridique ou technique qui entoure cette convention.

Article 7

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à mettre en oeuvre l'intégralité des dispositions prévues dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980. Dans l'hypothèse où certaines questions n'auraient pas été prévues par les signataires dudit accord, l'AGRR-Prévoyance les soumettra au conseil d'administration de l'association pour décision commune, avant application ; ces décisions seront consignées au fur et à mesure de leur éventuelle survenance en avenant à cette convention.

De son côté, le conseil d'administration de l'association s'engage à porter à la connaissance de l'AGRR-Prévoyance toute information ou évolution survenant dans le cadre du régime " Inaptitude à la conduite " et pouvant modifier les éléments pris en compte pour faire fonctionner le présent régime. Après accord entre les deux parties, ces éventuelles modifications seront reprises en avenant modificatif à cette convention.

Article 8

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance prendra en charge le fonctionnement technique et financier de la commission médicale spéciale prévue par l'article 2 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 et dont les membres seront désignés conformément aux dispositions dudit article.

Le règlement intérieur de la commission médicale sera proposé par l'AGRR-Prévoyance et soumis à l'approbation du conseil d'administration de l'association.

Article 9

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à fournir au conseil d'administration de l'association tous les éléments et documents de gestion nécessaires au contrôle de l'application des dispositions techniques, administratives et financières de cette convention.

Article 10

En vigueur non étendu

En complément de la gestion administrative du régime par l'AGRR-Prévoyance, qui sera centralisée afin d'en réduire le coût, dans l'intérêt des ressortissants du régime, l'AGRR-Prévoyance confiera à l'ensemble de ses sections et implantations régionales le soin d'assurer la liaison entre les entreprises adhérentes et l'AGRR-Prévoyance.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'association exerce de plein droit les pouvoirs conférés à la commission professionnelle prévue à l'article 24 des statuts de l'AGRR-Prévoyance.

Article 12

En vigueur non étendu

Un fonds social spécifique sera mis en place par l'affectation des excédents techniques éventuellement disponibles du régime.

Le fonds social de l'AGRR-Prévoyance pourra suppléer ce fonds propre durant la phase de mise en place.

Engagements de l'association.

Article 13

En vigueur non étendu

L'association de prévoyance " Inaptitude à la conduite " s'engage à porter à la connaissance de ses adhérents les dispositions prévues par le protocole du 24 septembre 1980, le contenu de cette convention, et à les informer de l'obligation d'adhésion à LIAGRR-Prévoyance, et notamment ceux qui auraient souscrit, à titre individuel, des engagements en couverture de risque.

Date d'effet et durée de la présente convention.

Article 14

En vigueur non étendu

La date d'effet de la présente convention est fixée au 1er octobre 1982, elle se poursuivra jusqu'au 31 décembre 1985.

Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci.

Article 15 En vigueur non étendu

A compter du 31 décembre 1985, la présente convention sera renouvelable au 1er janvier de chaque année sauf dénonciation sous préavis de quatre mois par l'une ou l'autre des parties.

En cas de dénonciation de la présente convention l'A.G.R.R.-Prévoyance restituera à l'association l'intégralité des éléments administratifs ayant permis la gestion administrative du régime de prévoyance " Inaptitude à la conduite ".

Les différents fonds et actifs constitués techniquement et financièrement dans le cadre de la consolidation technique du risque prévu à l'article 5 de la présente convention seront également remis à la disposition de l'association à la seule exception des risques techniques permettant la poursuite du versement de certaines prestations dans l'éventualité où le contrat mentionné à l'article 5 précité prévoirait que ce versement resterait à la charge de l'A.G.R.R.-Prévoyance au-delà de la date de dénonciation de la présente convention.

Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite

L'union des fédérations de transport (UFT) ;

L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;

L'union des transports publics (UTP),

La fédération générale des transports CFTC ;

La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;

La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

Les fédérations des transports CGT-FO ;

Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ;

L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n°s 1 et 2, ce dernier en date du 25 juin 1993, sont, à nouveau, modifiées comme suit :

Article 1 En vigueur non étendu

L'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 est complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

" Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent protocole et la détermination de l'organisme chargé de la gestion du régime font l'objet d'un réexamen tous les 5 ans dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant les représentants des entreprises et les représentants des salariés relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local. "

Entrée en application.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est soumis à l'agrément du ministre chargé de l'emploi et de la solidarité et du ministre chargé de l'agriculture et de la pêche.

Il sera applicable après parution des arrêtés d'agrément au Journal officiel.

Dépôt et publicité.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC

L'union des fédérations de transport UFT ;
L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles UNOSTRA ;
L'union des transports publics UTP ;
Syndicat national des activités du déchets SNAD,

La fédération des cheminots FO ;
La fédération générale des transports FGT-CFTC ;
La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ;
La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ;
La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ;
La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;
La fédération nationale des transports FO-UNCP ;
L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

En vigueur non étendu

Considérant la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 99-683 du 3 août 1999 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale ;

Considérant que les textes régissant l'IPRIAC doivent être modifiés avant le 31 décembre 2001 ;

Considérant que le décret du 3 août 1999 relatif au fonctionnement des institutions de prévoyance donne la liberté de choix sur certains points spécifiques,

décident que les textes régissant l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 24 membres titulaires :

- 12 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales, à raison de 2 membres par organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des 2 collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans.

Article 2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des 2 collèges.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonction.

Article 3

En vigueur non étendu

Pour l'application des articles 1 et 2 du présent accord les dispositions suivantes sont arrêtées :

- le mandat actuel des administrateurs titulaires prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006 ;
- les administrateurs suppléants deviennent administrateurs titulaires à la date de signature du présent accord. Leur mandat prendra fin à la date prévue à l'alinéa précédent ;
- le mandat actuel des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2003.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002

L'union des fédérations de transport (UFT) ;

L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;

L'union des transports publics (UTP) ;

Le syndicat national des activités du déchets (SNAD),

La fédération des cheminots FO ;

La fédération générale des transports (FGTE) CFTC ;

La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;

La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération nationale des transports FO-UNCP ;

L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

En vigueur non étendu

décident, pour la mise en oeuvre des dispositions :

- du protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des textes régissant l'institution ;
- de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, du décret n° 99-683 du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale,

de ce qui suit :

Statuts

Article 1
En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

En vigueur non étendu

Article 1

Constitution

Il est créé une institution de prévoyance dénommée IPRIAC, institution de prévoyance d'incapacité à la conduite, pour assurer la gestion d'un régime " incapacité à la conduite ".

Cette institution est régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Cette institution jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Les statuts et le règlement intérieur sont soumis à l'agrément préalable du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance.

En vigueur non étendu

Article 2

Siège social

Le siège est établi, 174, rue de Charonne, Paris 11e. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Le transfert devra être autorisé par la commission paritaire s'il intervient en dehors de ces limites.

En vigueur non étendu

Article 3

Objet

L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'incapacité et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne.

L'IPRIAC est agréée pour les branches d'activité suivantes :

1. Accident ;
2. Maladie.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut mettre en oeuvre au profit des membres participants, bénéficiaires et ayants droit qu'elle garantit une action sociale.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à 1 ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution est habilitée à procéder à la délégation totale ou partielle de tout ou partie de ses contrats collectifs, dès lors que les délégations de gestion respectent les principes arrêtés en commission paritaire.

En vigueur non étendu

Article 4

Durée

L'institution est fondée pour une durée illimitée. L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

En vigueur non étendu

Article 5

Membres

L'institution comprend les membres adhérents, les membres participants et les membres bénéficiaires.

5.1. Les membres adhérents sont obligatoirement constitués des entreprises dont l'activité est le transport de marchandises et/ou de voyageurs ainsi que les activités auxiliaires du transport et relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;
- la convention collective nationale des activités du déchet ;

5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;
- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi.

5.2.1. Les membres participants dont le contrat de travail à temps plein est transformé en mi-temps, dans le cadre d'une préretraite progressive, sont déclarés sur la base d'un salaire correspondant à un emploi à temps plein.

L'adhésion d'une entreprise à l'institution oblige l'employeur à déclarer la totalité des salariés définis ci-dessus comme membres participants.

5.3. Les membres bénéficiaires sont les membres participants admis au bénéfice des prestations servies par l'institution dans les conditions prévues par le règlement du régime.

En vigueur non étendu

Article 6

Obligations d'adhésion

6.1. L'adhésion est obligatoire pour l'ensemble des entreprises telles que définies dans le préambule du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sous réserve de l'extension du protocole.

6.2. L'adhésion engage l'employeur à inscrire au régime de prévoyance les salariés tels que définis en tant que membres participants à l'article 5.2.

En vigueur non étendu

Article 7

Adhésions nouvelles

Les entreprises non assujetties à l'une des conventions collectives citées à l'article 5.1 peuvent, après approbation de cette décision par leur personnel concerné, présenter leur demande d'adhésion au conseil d'administration de l'institution. Celui-ci acceptera ou refusera cette adhésion, après avoir vérifié que le personnel pour lequel la demande est présentée, remplit les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 et son avenant du 25 juin 1993, après examen des problèmes de pesée démographique. Les décisions sont prises à la majorité des 3/4 des membres avec un quorum de 2/3 au moins. L'adhésion est valable pour une période de 5 ans puis tacitement renouvelable.

En vigueur non étendu

Article 8

Fin d'adhésion. - Cessation d'exploitation

Dissolution d'entreprise. - Fusion absorption

8.1. En cas de disparition d'une entreprise (dissolution, cessation d'activité, liquidation judiciaire ou redressement judiciaire, fusion-absorption, l'institution continue le service des prestations en cours dans les mêmes conditions de revalorisation que celles définies à l'article 15 du règlement intérieur.

8.2. Les entreprises non assujetties obligatoirement, mais qui ont adhéré au régime, auront la faculté de dénoncer leur adhésion chaque année à l'issue de la première période de 5 ans.

Cette démission doit résulter d'un accord entre l'employeur et la majorité des participants cotisants et des bénéficiaires des prestations, consultés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Elle prend effet à l'expiration d'une année civile et doit être signifiée au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'institution continue le service des prestations en cours dans les mêmes conditions de revalorisation que celles définies à l'article 15 du règlement intérieur.

En vigueur non étendu

Article 9

Conseil d'administration

L'administration de l'institution est assurée par un conseil d'administration paritaire de 24 membres titulaires, composé de membres adhérents, participants ou salariés d'entreprises adhérentes, ou bénéficiaires de l'institution à raison de :

- 12 représentants du collège des membres adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

- 12 représentants du collège des membres participants ou salariés d'entreprises adhérentes et des membres bénéficiaires à raison de 2 représentants désignés par chacune des 6 organisations syndicales représentatives.

Seules peuvent être membres du conseil d'administration les personnes majeures, adhérents, participants ou salariés d'entreprises adhérentes, ou bénéficiaires et qui n'ont pas fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale.

Les membres du conseil d'administration peuvent également s'entourer de conseillers techniques pour les assister dans leur mission. Ils peuvent assister aux séances du conseil d'administration mais n'ont pas voix délibérative.

Le mandat des membres du conseil d'administration a une durée de 6 années au terme desquelles il sera procédé à une nouvelle désignation.

Ce mandat est renouvelable. Toutefois il est révocable par décision des organisations chargées de la désignation.

En cas de décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, de retrait du mandat par l'organisation intéressée d'un administrateur, il sera procédé dans les meilleurs délais à son remplacement par une nouvelle désignation d'un membre du même collège pour la durée du mandat restant à couvrir.

Les fonctions des membres du conseil d'administration sont gratuites sous réserve du remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du conseil d'administration ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance ou d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction, doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé.

Une personne ayant exercé depuis moins de 3 ans une activité salariée à l'IPRIAC ou dans tout autre organisme auquel l'IPRIAC est ou a été liée par un accord de gestion ne peut être administrateur.

En vigueur non étendu

Article 10

Réunions et délibérations du conseil d'administration

10.1. Le conseil se réunit sur convocation du président ou à défaut du vice-président, chaque fois que ce dernier le juge utile et au moins 2 fois par année civile.

Cependant, si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, le tiers au moins de ses membres peut demander la convocation du conseil en indiquant l'ordre du jour.

Le conseil délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Chaque réunion du conseil fait l'objet d'un procès-verbal établi conformément aux arrêtés A. 931-3-4 et A. 931-3-5 du code de la sécurité sociale.

10.2. Le conseil ne peut délibérer que si la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Un administrateur empêché peut se faire représenter au conseil par un administrateur du même collège. Un administrateur ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

Les décisions autres que celles prévues à l'article 7 sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

En vigueur non étendu

Article 11

Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration représente l'institution dont il exerce tous les droits.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus en ce qui concerne le fonctionnement de l'institution.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues à l'article 10.2.

Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration :

- établit chaque année un rapport qu'il présente à la commission paritaire et dans lequel il rend compte des opérations de délégation de gestion selon les modalités fixées par décret ;
- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- prend toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;
- peut décider d'adhérer à un organisme sans but lucratif, doté de la personnalité morale dont l'objet est de gérer en commun le personnel, le matériel et tous les moyens nécessaires à la gestion de l'institution et des autres membres adhérents ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, le directeur général de l'institution ;
- fixe les éléments du contrat de travail et lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres, et notamment au président, au directeur général ou à toute autre personne dûment mandatée, les pouvoirs qu'il juge convenables pour l'exécution de ses décisions et l'expédition des affaires courantes ;
- doit préciser la nature, l'étendue et la durée des délégations ainsi consenties et limitées en tout état de cause à la durée du mandat. Elles peuvent cependant être reconduites ;
- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution ainsi qu'en matière de placements ;
- acquiert ou aliène les biens immobiliers pour le compte de l'institution ;
- arrête les comptes et le rapport de gestion. Il vote le budget de l'exercice suivant ;
- établit le rapport de solvabilité ;
- présente à la commission paritaire les comptes annuels ;
- statue sur les demandes d'adhésion des entreprises dans les conditions définies à l'article 7 ;
- donne son autorisation préalable aux conventions réglementées visées au paragraphe 3 de la sous-section 1 de la section B du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- définit les principes directeurs en matière de réassurance ;
- autorise les cautions avals et garanties données par l'IPRIAC dans les conditions définies par la réglementation en vigueur ;
- peut nommer en son sein toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution ;
- élabore les projets de fusion ou de scission ;
- peut constituer des réserves libres de tout engagement qu'il juge nécessaires.

En vigueur non étendu

Article 12

Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit tous les 3 ans parmi ses membres un bureau paritaire composé de 12 membres dont :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un secrétaire.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège ; il en est de même pour les 2 autres membres du bureau.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Le conseil d'administration peut mettre un terme à tout moment aux fonctions du président et du vice-président.

Le bureau exerce les délégations qui lui sont confiées par le conseil d'administration.

Il prépare les réunions du conseil d'administration et assure l'expédition des affaires courantes. Les décisions du bureau sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le bureau se réunit en dehors des séances du conseil d'administration sur convocation du président aussi souvent qu'il est nécessaire.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président et de vice-président du conseil d'administration d'une institution de prévoyance ou d'une union d'institutions de prévoyance.

En vigueur non étendu

Article 13

Pouvoirs du président

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux statuts. Il représente l'institution en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il signifie tous actes, délibérations ou conventions.

Il signe et passe toute convention sur délégation expresse du conseil d'administration.

Il fait notamment ouvrir au nom de l'institution, tous les comptes de trésorerie utiles à son fonctionnement.

Il préside les réunions du conseil et du bureau.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées par le conseil d'administration dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

En vigueur non étendu

Article 14

Directeur général

Le conseil d'administration nomme et révoque en dehors de ses membres un directeur général.

Le directeur général prend toutes dispositions pour assurer la bonne marche de l'institution, conformément aux décisions prises par le conseil d'administration auquel il rend compte.

Le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa nomination ou qu'il serait amené à exercer ultérieurement afin que le conseil statue sur la compatibilité avec celle de directeur général de l'institution.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration auquel il doit rendre compte de leur utilisation.

Cette délégation est valable pour une durée courant jusqu'au renouvellement du bureau. Elle est renouvelée après chaque élection du bureau.

Le directeur général représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile. Il peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est informé de ces délégations qui ne peuvent être généralisées.

La limite à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

En vigueur non étendu

Article 15

Commission paritaire

La commission paritaire est composée des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intervenant dans le champ d'application du régime. Elle se réunit pour exercer les attributions prévues par les présents statuts.

Lors de chaque réunion annuelle qui statue sur les comptes de l'exercice écoulé, la commission paritaire désigne, parmi ses membres, l'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés qui sera chargée durant l'année à venir d'exercer la fonction de secrétaire.

Le secrétaire convoque les membres de la commission paritaire et rédige les procès-verbaux de ses réunions.

Lorsque les circonstances le justifient, les commissaires aux comptes et les liquidateurs peuvent convoquer la commission paritaire.

15.1. Commission paritaire ordinaire

La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la réglementation en vigueur.

Elle arrête les principes que doivent respecter les délégations de gestion.

Elle entend lecture du rapport de gestion du conseil d'administration et des rapports des commissaires aux comptes.

Elle délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé.

Elle autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions de titres ou emprunts subordonnés.

Elle statue sur les conventions réglementées au vu du rapport spécial du commissaire aux comptes.

Elle couvre, le cas échéant, la nullité des conventions conclues sans autorisation du conseil d'administration, conformément à l'article R. 931-3-26 du code de la sécurité sociale.

Elle nomme pour 6 ans un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant.

La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

15.2. Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations ;
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Le procès-verbal des délibérations des commissions paritaires indique la date et le lieu de la réunion et comporte :

- la liste des membres présents ;
- les documents et rapports présentés ;
- le compte rendu ou un résumé des débats ;
- le texte des résolutions mises aux voix ;
- le résultat des votes.

Le procès verbal est établi sur un registre spécial.

Les copies ou extraits de procès verbal de la commission paritaire sont valablement certifiés par le président ou le vice-président du conseil d'administration ou 2 administrateurs appartenant à 2 collèges différents.

Le procès verbal est signé par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

En vigueur non étendu

Article 16

Commissaires aux comptes

Les commissaires aux comptes désignés par la commission paritaire ordinaire conformément à l'article 15.1 des statuts exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6^e exercice.

Ils sont convoqués s'il y a lieu à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'aux commissions paritaires lors de la convocation des membres de celle-ci.

La commission des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les commissaires aux comptes peuvent convoquer les membres de la commission paritaire après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Lorsqu'ils procèdent à cette convocation, les commissaires aux comptes fixent l'ordre du jour. Ils exposent les motifs de la convocation dans un rapport lu à la commission paritaire.

En vigueur non étendu

Article 17

Ressources

Les recettes comprennent :

1. Les cotisations dues par les adhérents et les participants.
2. Les revenus des fonds placés.
3. Les pénalités et majorations de retard et autres sommes prévues par le règlement intérieur du régime.
4. Les legs ou donations.
5. Les prestations et participations aux résultats dues par le réassureur en application de l'article 20 des statuts.
6. Toutes sommes dues par des tiers.
7. D'une manière générale, toutes sommes que l'institution peut légalement recueillir.

En vigueur non étendu

Article 18

Dépenses

Les dépenses comprennent :

1. Les allocations et prestations versées aux bénéficiaires en application du règlement du régime.
2. Les primes ou cotisations dues éventuellement aux réassureurs.
3. Les dépenses d'administration générale, frais de premier établissement, de gestion des fonds et de fonctionnement des services.
4. Les prélèvements décidés chaque année au titre du fonds spécial prévu à l'article 19 des statuts et l'article 16 du règlement intérieur par le conseil d'administration dans la limite de 2 % des cotisations dues par les adhérents et les participants.
5. Les dotations aux provisions techniques constituées.
6. Les frais de fonctionnement de la commission paritaire, de modification ou d'interprétation des statuts et règlements de l'institution.

En vigueur non étendu

Article 19

Fonds social

Il est créé au sein de l'institution un fonds social alimenté conformément aux dispositions de l'article 18 des statuts et dont le fonctionnement est prévu par l'article 16 du règlement intérieur.

En vigueur non étendu

Article 20

Réassurance

L'institution peut se réassurer auprès d'un organisme habilité. Il appartient au conseil d'administration de choisir cet organisme et de conclure avec celui-ci la convention correspondante.

En vigueur non étendu

Article 21

Equilibre du régime

21.1. L'excédent des ressources sur les charges constitue le fonds général de réserve.

21.2. Dans l'hypothèse où l'équilibre financier de l'institution serait menacé, le conseil d'administration se réserve le droit de procéder à des ajustements en augmentant les cotisations avec l'accord des organisations signataires ou adhérentes du protocole.

En vigueur non étendu

Article 22

Placements

Les placements de fonds sont effectués en conformité avec le code de la sécurité sociale et sous le contrôle du conseil d'administration ou du bureau en vertu d'une délégation expresse.

En vigueur non étendu

Article 23

Fonds d'établissement

Un fonds d'établissement est constitué et s'élève à 240 000 Euros. Il est alimenté par prélèvement sur la réserve des fonds techniques.

En vigueur non étendu

Article 24

Fonds de développement

Conformément aux dispositions de l'article R. 931-1-8 du code de la sécurité sociale, il pourra être constitué un fonds de développement destiné à procurer à l'institution les éléments de solvabilité dont elle doit disposer pour satisfaire à la réglementation en vigueur. Ce fonds est alimenté par des emprunts, décidés par la commission paritaire, contractés en vue de financer un plan de développement à moyen et long termes.

En vigueur non étendu

Article 25

Attribution de juridiction

Tout différend entre l'institution et ses membres adhérents et participants est soumis aux règles de compétence définies aux articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

En vigueur non étendu

Article 26

Dissolution. - Fusion. - Scission

La dissolution et la liquidation de l'institution s'opèrent dans les conditions prévues à la section 7 du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

En cas de fusion-scission, l'institution met à la disposition de la commission paritaire appelée à statuer sur l'opération, 1 mois au moins avant la date de sa réunion :

- le projet de fusion ou de scission ;
- les rapports des conseils d'administration prévus par l'article R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale ;
- le rapport établi sous la responsabilité des commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions concernées ;
- les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des 3 derniers exercices des institutions participant à l'opération ;
- un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de 6 mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieur de moins de 3 mois à la date de ce projet.

Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC

UFT ;

UTP ;

UNOSTRA ;

TLF.

FNCR ;

FGTE CFDT ;

SNATT CGC ;

UNCP FO ;

FGT CFTC ;

FC FO.

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en oeuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que le règlement intérieur de l'IPRIAC sera modifié en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Article 1er
En vigueur non étendu

Le paragraphe 1.1 de l'article 1er est rédigé comme suit :

« 1.1. Le présent règlement intérieur définit les modalités d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance prévu à l'article 3 des statuts, qui résulte de la mise en oeuvre de l'accord conclu le 24 septembre 1980, complété par les avenants des 12 juillet 1982, 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 concernant la mise en place du régime de prévoyance "Inaptitude à la conduite" et annexé au présent règlement. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2
En vigueur non étendu

L'article 5 est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires sont les salariés participants tels que définis à l'article 5 des statuts qui ont fait l'objet d'une décision de prise en charge dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessous et justifiant à la date d'inaptitude ainsi reconnue d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite figurant aux annexes du présent règlement intérieur, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes.

Le salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail, de la couverture prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 conserve, s'il le souhaite, le bénéfice des garanties en cas de rupture du contrat de travail dans les mêmes conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

S'il souhaite renoncer au maintien de ces garanties, le salarié concerné doit notifier par écrit à son ancien employeur sa renonciation, qui est définitive, et qui porte sur l'ensemble des garanties, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. »

Article 3
En vigueur non étendu

L'article 8 est complété comme suit :

« 8.4. Dans le cadre de la mise en oeuvre du mécanisme de portabilité des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le financement est assuré par un fonds de mutualisation ayant pour effet de dispenser l'employeur et l'ancien salarié de toute contribution financière au titre de la période de portabilité pour le régime prévu par le protocole d'accord du 24 septembre 1980. »

Article 4
En vigueur non étendu

L'article 10.1 est complété comme suit :

« Pour les salariés bénéficiant du droit au maintien de l'ensemble des garanties de prévoyance prévu par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, il convient, outre les pièces énumérées ci-dessus, de produire la notification de l'admission aux droits de l'assurance chômage délivrée par Pôle emploi. »

Article 5
En vigueur non étendu

L'article 13.1 est complété comme suit :

« Dans le cadre du maintien des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel, le salaire de référence servant de base au calcul des garanties de prévoyance est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations sociales au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de rupture du contrat de travail. »

Le premier alinéa de l'article 13.3 est rédigé comme suit :

« Lorsque les ressources nettes du bénéficiaire sont supérieures à son salaire net déclaré au titre de son dernier emploi de conduite ou, pour les bénéficiaires de la portabilité des droits, à celui du dernier salaire perçu avant la rupture du contrat de travail (hors sommes exigibles du fait de la rupture dudit contrat), et revalorisé en fonction du taux d'accroissement annuel de la masse salariale moyenne par cotisant, le montant des prestations est réduit à due concurrence. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 6
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er janvier 2011.

S'agissant des modifications apportées à l'article 5 du règlement intérieur, les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent accord.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC

UFT ;

UTP ;

UNOSTRA ;

TLF.

FNCR ;

FGTE CFDT ;

SNATT CGC ;

UNCP FO ;

FGT CFTC ;

FC FO.

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en oeuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que les statuts de l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'invalidité et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 5.1, mentionnant la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viandes, est supprimé.

L'article 5.2 est complété comme suit :

« 5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;

- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 3
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter de la signature du présent accord.

Article 4
En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980

L'union des fédérations de transport (UFT) ;

L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;

L'union des transports publics (UTP) ;

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),

La fédération des cheminots Force ouvrière ;

La fédération générale des transports (FGT) CFTC ;

La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération nationale des transports Force ouvrière-UNCP ;

Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ;

La fédération CGT des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires,

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité, à la lumière de 20 années de fonctionnement du régime IPRIAC, d'intégrer une évolution sociale générale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte, tout en assurant la pérennité du régime,

Considérant qu'il convient d'adapter le régime à cette évolution et de réformer dans un souci de plus grande efficacité le fonctionnement des commissions médicales,

Considérant enfin la délibération de son conseil d'administration du 9 mars 2004 qui traduit cette volonté d'ouverture et de modernisation du régime,

Il est apporté aux dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n°s 1, 2 et 3, ce dernier en date du 7 juillet 1999, les modifications suivantes :

Article 1
En vigueur non étendu

Dans les dispositions introductives, avant l'article 1er du protocole d'accord et dans l'article 1er lui-même, la référence à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus est remplacée par la référence à la convention collective des transports publics urbains de voyageurs.

Article 2
En vigueur non étendu

L'article 2 " Risques couverts " est modifié comme suit :

1er alinéa :

Dans la dernière phrase le mot " exceptionnellement " est supprimé.

Les alinéas 2, 5, 6, 7, 8 et 10 sont rédigés comme suit :

2e alinéa :

" Sont exclus des risques couverts le cas résultant :

- de l'éthylisme ;

- de la mutilation volontaire ;

- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D, ED, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux qui viendraient le réactualiser. "

5e alinéa :

" En tout état de cause, la commission médicale spéciale visée à l'alinéa ci-dessous est seule habilitée à statuer, conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux, sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite. "

6e alinéa :

" La commission médicale spéciale est composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration, pour partie sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et pour partie parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail des transports. "

7e alinéa :

" En cas de désaccord entre la commission médicale et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime. "

8e alinéa :

" Cette commission d'appel est composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution. "

10 e alinéa :

" Sa décision, qui est définitive, doit être rendue dans les meilleurs délais, et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois. "

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 3 En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 " Bénéficiaires " est remplacé par :

" Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2, justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;

- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;

- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans, dans un des emplois de conduite visés à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. "

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 4 En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 5 " Montant des prestations " est remplacé par :

" L'indemnité versée au titre du présent régime pour les salariés reconnus inaptes par la commission médicale est égale à 35 % de leur dernière rémunération. "

Dans la 2e phrase de l'alinéa 2 de l'article 5 le mot " revalorisable " est remplacé par " revalorisée ".

Article 5 En vigueur non étendu

Le deuxième alinéa de l'article 7 " Financement du régime " est remplacé par :

" Le taux de la cotisation est fixé à 0,25 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus. "

L'alinéa 3 est abrogé.

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 6
En vigueur non étendu

A l'article 8 " Mise en place et fonctionnement du régime ", dans le 1er alinéa, les mots " l'article L. 4 du code de la sécurité sociale " sont remplacés par " les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ".

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 7
En vigueur non étendu

Un bilan de l'application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sera fait par les parties signataires dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant au regard des modifications qu'il a introduites.

Article 8
En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'engager une réflexion sur les conditions de reclassement des conducteurs reconnus inaptes à la conduite.

Article 9
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions antérieures, hormis celles des 6e, 7e, 8e et 10e alinéas de l'article 2 du protocole d'accord du 24 septembre 1980, continuent à s'appliquer à tout salarié dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 10
En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

L'union des fédérations de transport (UFT) ;

L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;

L'union des transports publics (UTP) ;

Le syndicat national des activités du déchet (SNAD) ;

La fédération des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires CGT ;

La fédération des cheminots FO ;

La fédération générale des transports (FGT) CFTC ;

La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération nationale des transports FO-UNCP ;

Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, et après avoir examiné :

- les comptes des années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 ;

- les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,
les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance d'invalidité à la conduite à l'institution IPRIAC.

(1) Accord étendu pour les IDCC 1424 et 779. Accord étendu pour les IDCC 16 et 2149 par l'arrêté (MTST0773838A) du 7/01/2008.
(Arrêté du 7 janvier 2008, art. 1er)

Entrée en application

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dépôt et publicité

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2004.

Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC

Union des fédérations de transport (UFT) ;

Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;

Union des transports publics (UTP) ;

Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF).

Fédération syndicaliste des cheminots FO ;

Fédération générale des transports (FGT) CFTC ;

Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;

Fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

Fédération nationale des transports UNCP-FO ;

Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant que l'IPRIAC a rejoint le groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance à dater du 6 juillet 2007 ;
Considérant que l'article L. 933-7 du code de la sécurité sociale dispose que « les statuts de tout organisme assureur faisant partie d'un groupement paritaire de prévoyance comportent obligatoirement une clause relative à l'appartenance à celui-ci »,
les organisations signataires ont décidé ce qui suit :

Article 1
En vigueur non étendu

L'article 1er « Constitution » est complété comme suit :
« L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance. »

Article 2
En vigueur non étendu

L'article 3 « Objet » est complété comme suit :
« L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.
L'institution est habilitée à procéder à la délégation totale ou partielle de tout ou partie de ses contrats collectifs, dès lors que les délégations de gestion respectent les principes arrêtés en commission paritaire. »

Article 3
En vigueur non étendu

L'article 11 « Pouvoirs du conseil d'administration » est modifié comme suit :
« Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration :
- établit chaque année un rapport qu'il présente à la commission paritaire et dans lequel il rend compte des opérations de délégation de gestion selon les modalités fixées par décret. »

Article 4
En vigueur non étendu

L'article 15. 1 « Commission paritaire ordinaire » est complété comme suit :
« La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.
Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la réglementation en vigueur. Elle arrête les principes que doivent respecter les délégations de gestion. »

Article 5
En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Article 6
En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 5 du 29 juin 2009 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite

UFT ;
UTP ;
UNOSTRA ;
TLF.
FNCR ;
FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
FNSTL UNCP CGT-FO ;
FGT CFTC.

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, a posé le principe d'un mécanisme de « portabilité » des garanties complémentaires de santé et de prévoyance en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi. Le présent accord a vocation à mettre en oeuvre ce mécanisme de portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité prévu par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié. Les parties signataires marquent leur volonté d'assurer le financement du mécanisme visé par le présent avenant dans le respect des équilibres financiers actuels du régime auquel il se réfère, sans majoration de cotisation. Il est convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail de la couverture prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par l'accord du 24 septembre 1980 conservera, s'il le souhaite, le bénéfice de ces garanties dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Le salarié concerné a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Le salarié doit notifier sa renonciation, qui est définitive et porte sur l'ensemble des garanties, par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 2

En vigueur étendu

Le financement de ce mécanisme sera assuré par une mutualisation au niveau des secteurs d'activité couverts par l'accord du 24 septembre 1980, conformément aux objectifs rappelés dans le préambule du présent accord.

Les partenaires sociaux demandent à l'institution gestionnaire IPRIAC d'étendre la couverture du risque décès-invalidité afin de permettre son maintien dans les conditions et limites prévues par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 2 « Risques couverts » de l'accord du 24 septembre 1980 et d'adopter la rédaction suivante :

« Le régime de prévoyance couvre, pendant la durée du contrat de travail et, pour les salariés qui le souhaitent, à l'issue de ce dernier dans les conditions fixées par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le risque d'invalidité à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er a au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er b au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- ou à la déclaration d'invalidité à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou du certificat de capacité à la conduite. »

Article 4

En vigueur étendu

Les statuts et le règlement intérieur de l'IPRIAC devront être modifiés afin de les adapter aux dispositions du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application le 1er juillet 2009.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980

L'UFT ;

La fédération TLF ;

L'UNOSTRA ;

L'UTP,

La CGT cheminots ;

La CGT-FO cheminots ;

La FGT CFTC ;

La FGTE CFDT ;

La CFE-CGC transport ;

La FNCR ;

La FNST CGT ;

La FNTL UNCP CGT-FO,

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, les comptes des années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008, les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années, les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance d'incapacité à la conduite à l'institution de prévoyance IPRIAC.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre du budget l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'incapacité à la conduite

UFT ;

UTP ;

UNOSTRA ;

TLF.

FNCR ;
FGTE CFDT ;
SNATT CGC ;
UNCP FO ;
FGT CFTC ;
FC FO.

Preamble

En vigueur étendu

Considérant que les partenaires sociaux ont, par accord du 19 avril 2004, décidé d'ouvrir le régime aux participants pouvant justifier d'une ancienneté minimale de conduite de 16 ans s'ils sont âgés de 49 à 50 ans et de 17 ans s'ils sont âgés de 48 à 49 ans ;
Considérant qu'après une période de progression continue du nombre de bénéficiaires le régime est entré en phase de décroissance régulière ;
Qu'il est apparu dès lors qu'une nouvelle évolution sociale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte pouvait être envisagée, sans augmentation du taux de cotisations actuel et sans pour autant compromettre la pérennité du régime ;
Considérant enfin la délibération du conseil d'administration du 15 juin 2010, qui traduit cette volonté d'ouverture,
il est apporté aux dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n° 1 à n° 5, ce dernier en date du 29 juin 2009, les modifications suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 1 de l'article 3 est rédigé comme suit :

« Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'invalidité à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
 - 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
 - 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
 - 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
 - 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,
- dans un des emplois de conduite visé à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. »
Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er janvier 2011.

Les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'invalidité, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010

En vigueur

Bordeaux, le 15 février 2011.

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens) entend déposer auprès de vos services son adhésion :

- au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'invalidité à la conduite (avenant n° 6) :

- à l'accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC ;

- à l'accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC, convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 27/03/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.
Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle 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 d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2574-8