

# Convention collective

## ACTIVITES DU DECHET



**LEGIMEDIA**  
éditions

N° de brochure : 3156

N° IDCC : 2149

Date de dernière mise à jour : 2026-01-12

## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des activités du déchet du 16 avril 2019 (Avenant n° 62 du 16 avril 2019) - Étendue par arrêté du 5 février 2021 JORF 11 février 2021</b> .....	1
<b>Convention collective nationale des activités de déchets du 11 mai 2000 (mise à jour à droit constant)</b> .....	2
Préambule .....	2
Titre Ier Dispositions générales .....	2
Titre II Conditions de travail .....	4
II.1. - Engagement et exécution du contrat de travail .....	4
II.2. - Absences .....	8
II.3. - Résiliation du contrat de travail .....	13
Titre III Classification. - Rémunération .....	16
III.1. - Classification .....	16
III.2. - Rémunération .....	20
Titre IV Formation professionnelle .....	23
Titre V Droit syndical et représentation du personnel .....	36
Titre VI Hygiène et sécurité-prévoyance .....	39
VI.1. - Hygiène et sécurité .....	39
VI.2. - Prévoyance .....	44
<b>Textes Attachés</b> .....	44
Annexe I : Protocole d'accord relatif au champ d'application Annexe I du 4 novembre 1985 .....	44
Annexe II : Répertoire des critères de classification Annexe II du 11 mai 2000 .....	45
Connaissances .....	45
Responsabilités .....	47
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 .....	50
Décision .....	50
Adhésion au protocole d'accord du 24 décembre 1980 .....	50
35e avenant à la convention collective .....	50
Publicité .....	51
Date d'entrée en vigueur .....	51
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 .....	51
Préambule .....	51
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 .....	51
Section 1 : Formation initiale minimale obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes .....	51
Principe .....	51
Salariés concernés .....	52
Contenu de la formation initiale minimale obligatoire .....	53
Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire .....	53
Financement des coûts de la formation initiale minimale obligatoire. ....	54
Section 2 : Formation continue obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes .....	54
Principe .....	54
Contenu de la formation continue obligatoire à la sécurité .....	54
Réalisation de la formation continue obligatoire à la sécurité .....	55
Financement des frais de la formation continue obligatoire à la sécurité .....	55
Période et calendrier d'application .....	55
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 .....	55
Attestation de formation initiale obligatoire à la sécurité .....	55
Attestation de formation continue obligatoire à la sécurité .....	56
TITRE II : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de moins de 3,5 tonnes .....	56
Principe .....	56
Salariés concernés .....	56
TITRE III : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés .....	56
Principe .....	56
Salariés concernés .....	57
Contenu de la formation .....	57

Réalisation de la formation initiale obligatoire .....	58
Attestation de formation initiale obligatoire à la sécurité .....	58
TITRE IV : Dispositions diverses .....	58
Suivi du dispositif .....	58
Entrée en vigueur .....	58
Dépôt et publicité .....	59
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 .....	59
THÈME 1 Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité .....	59
THÈME 2 Prévention des accidents du travail .....	60
THÈME 3 Réglementations .....	61
THÈME 4 Comportement individuel au poste de travail .....	62
THÈME 5 Règles de chargement, de déchargement et de vidage .....	63
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 .....	63
THÈME 1 Bilan .....	63
THÈME 2 Perfectionnement aux techniques de conduite .....	64
THÈME 3 Actualisation des connaissances élémentaires .....	65
THÈME 4 Prévention des accidents .....	66
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 .....	66
OBJECTIF GLOBAL DE LA FORMATION : .....	66
THÈME 1 Réglementation .....	67
THÈME 2 La sécurité .....	67
THÈME 3 Comportement individuel au travail .....	68
THÈME 4 Technologie de l'engin .....	68
THÈME 5 Utilisation de l'engin .....	69
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) .....	70
Champ d'application .....	70
Personnels concernés .....	70
Organisation et conditions de reprise .....	71
Bilan d'application .....	73
Durée .....	73
Date d'effet .....	74
Dépôt et publicité .....	74
Avenant n° 42 du 5 avril 2012 relatif aux conditions de reprise du personnel non cadre .....	74
Préambule .....	74
Annexe .....	80
Avenant n° 1 du 25 octobre 2000 relatif à la création de l'OPCIB .....	82
Préambule .....	82
Création .....	82
Missions de la section professionnelle paritaire. ....	83
Pouvoirs de la section professionnelle paritaire. ....	83
Composition et fonctionnement de la section professionnelle paritaire. ....	84
Indemnités des membres de l'instance paritaire. ....	84
Durée et dénonciation .....	84
Dépôt et publicité .....	85
Avenant n° 1 du 30 mars 2001 relatif à l'accord formation à la sécurité des conducteurs .....	85
Préambule .....	85
Avenant n° 7 du 9 février 2004 relatif aux conditions de départ en retraite .....	86
Préambule .....	86
Départ volontaire à la retraite .....	87
Mise à la retraite .....	87
Départ anticipé à la retraite dans le cadre des carrières longues .....	87
Durée .....	88
Entrée en vigueur .....	88
Dépôt et publicité .....	88
Avenant n° 8 du 25 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention .....	88
Avenant n° 10 du 15 décembre 2004 (1) relatif au travail de nuit .....	89
Définition du travail et du travailleur de nuit .....	89

Recours au travail de nuit .....	89
Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit .....	90
Contreparties au profit des salariés effectuant des heures de travail la nuit .....	90
Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit .....	90
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit .....	90
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes .....	91
Formation professionnelle des travailleurs de nuit .....	91
Entrée en vigueur .....	91
Dépôt et publicité .....	91
Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle .....	92
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des activités du déchet .....	92
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 .....	92
Champ d'application .....	93
Personnels concernés .....	93
Organisation et modalités de transfert des contrats de travail .....	94
Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire .....	96
Bilan d'application .....	96
Durée .....	96
Application de l'accord .....	96
Date d'effet .....	96
Dépôt et publicité .....	97
Avenant n° 14 du 13 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle .....	97
Droit individuel à la formation .....	97
Contrat de professionnalisation .....	97
Centres de formation d'apprentis .....	98
Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle dans l'entreprise .....	98
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	98
Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation .....	98
Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation .....	99
Application de l'accord .....	99
Entrée en vigueur de l'accord .....	99
Dépôt et publicité .....	99
Avenant n° 16 du 9 mars 2006 relatif à la durée des mandats des représentants élus du personnel .....	99
Champ d'application de l'accord .....	100
Durée des mandats des délégués du personnel et des membres élus du comité d'entreprise .....	100
Date d'effet .....	100
Dénonciation et révision .....	100
Dépôt et publicité .....	100
Avenant n° 18 du 11 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle .....	101
Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation .....	101
Période de professionnalisation .....	101
Application de l'accord .....	101
Entrée en vigueur de l'accord .....	102
Dépôt et publicité .....	102
Avenant du 9 mars 2007 à l'accord du 13 décembre 2005 relatif aux personnels non cadres .....	102
Avenant n° 20 du 11 mai 2007 relatif à la classification de la convention collective .....	103
Avenant du 15 mai 2007 portant extension au département de la Guyane de la convention collective nationale .....	117
Avenant n° 22 du 25 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle .....	120
Préambule .....	120
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 .....	121
Préambule .....	121
Avenant n° 24 du 19 février 2008 à l'accord du 13 décembre 2005 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres .....	126
Préambule .....	126
Avenant n° 27 du 10 avril 2009 relatif aux congés, à l'indemnité de salissure et à la prime d'ancienneté .....	127
Préambule .....	127
Avenant n° 28 du 23 juin 2009 portant adaptation de la convention à la modernisation du marché du travail .....	129
Préambule .....	129

Avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie et accident .....	132
Préambule .....	132
Avenant n° 36 du 30 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA .....	133
Préambule .....	133
Avenant n° 40 du 29 novembre 2011 à l'accord du 19 février 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels .....	135
Avenant n° 38 du 29 novembre 2011 relatif à l'indemnisation maladie .....	136
Avenant n° 39 du 29 novembre 2011 relatif à la répartition au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	137
Dénonciation par lettre du 27 juin 2012 du SNAD des avenants n° 29 et n° 34 à la convention collective .....	137
Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à la pénibilité .....	138
Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle .....	138
Adhésion par lettre du 22 avril 2013 de l'UTFTUAD CFDT à la convention .....	139
Adhésion par lettre du 28 juin 2013 de FO UNCP à la convention .....	139
Avenant n°45 du 10 juillet 2013 relatif au programme de formation des conducteurs .....	139
Préambule .....	140
Annexes .....	141
Avenant n° 46 du 10 juillet 2013 relatif au champ d'application territorial .....	143
Préambule .....	143
Avenant n° 2 du 3 octobre 2013 à l'accord du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences .....	144
Préambule .....	144
Avenant n° 50 du 26 novembre 2014 relatif aux congés pour événements familiaux .....	145
Préambule .....	145
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 .....	146
Préambule .....	146
Avenant n° 54 du 9 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	146
Préambule .....	147
Avenant n° 59 du 22 novembre 2018 à l'avenant n° 55 du 27 juillet 2016 relatif à la programmation des travaux pour l'année 2019 .....	156
Préambule .....	156
Avenant n° 67 du 8 décembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public .....	159
Préambule .....	159
Annexes .....	166
Avenant n° 68 du 13 décembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2021 .....	169
Préambule .....	169
Avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI .....	171
Préambule .....	171
Avenant n° 70 du 30 juillet 2021 relatif au contrat de professionnalisation .....	179
Préambule .....	179
Adhésion par lettre du 19 novembre 2021 du SNEFiD à la convention collective nationale .....	181
Avenant n° 75 du 12 décembre 2023 à l'avenant n° 67 du 8 décembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public .....	181
Préambule .....	181
Avenant n° 78 du 14 novembre 2024 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI .....	184
Préambule .....	184
<b>Textes Salaires</b> .....	185
Avenant n° 17 du 25 juillet 2006 relatif aux salaires .....	185
Avenant n° 21 du 11 mai 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2007 .....	186
Avenant n° 25 du 23 mai 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008 .....	187
Préambule .....	187
Avenant n° 26 du 26 mars 2009 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier de nuit .....	188
Préambule .....	188
Avenant n° 32 du 27 mai 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2010 .....	189
Préambule .....	190
Avenant n° 35 du 25 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	191
Préambule .....	191
Avenant n° 41 du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012 .....	192
Préambule .....	192
Avenant n° 44 du 29 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 .....	193

Préambule .....	193
Avenant n° 49 du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minima conventionnels .....	194
Préambule .....	195
Avenant n° 56 du 17 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels .....	196
Préambule .....	196
Avenant n° 57 du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels .....	197
Préambule .....	198
Avenant n° 61 du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2019 .....	199
Préambule .....	199
Avenant n° 65 du 4 décembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020 .....	200
Préambule .....	201
Avenant n° 71 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022 .....	202
Préambule .....	202
Avenant n° 72 du 16 mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022 .....	204
Préambule .....	204
Avenant n° 73 du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels .....	206
Préambule .....	206
Avenant n° 74 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels .....	208
Préambule .....	208
Avenant n° 76 du 12 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels .....	209
Préambule .....	210
Avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels .....	211
Préambule .....	212

**Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite ...**

213	
<b>Catégories de personnel concernées</b> .....	214
<b>Risques couverts</b> .....	215
<b>Bénéficiaires</b> .....	215
<b>Durée du versement des prestations</b> .....	216
<b>Montant des prestations</b> .....	216
<b>Reclassement dans l'entreprise</b> .....	217
<b>Financement du régime</b> .....	217
<b>Portabilité</b> .....	217
<b>Dispositions diverses</b> .....	218
<b>Date d'application et durée</b> .....	218
<b>Publicité</b> .....	218
<b>Textes Attachés</b> .....	218
Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite .....	218
Préambule .....	218
Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe	
Convention de gestion .....	219
Engagements de l'association. ....	221
Date d'effet et durée de la présente convention. ....	221
Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci. ....	222
Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite .....	222
Entrée en application. ....	222
Dépôt et publicité. ....	223
Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC .....	223
Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002 .....	224
Statuts .....	224
Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC .....	235
Préambule .....	235
Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC .....	237
Préambule .....	237
Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 .....	239
Préambule .....	239
Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980 .....	241
Entrée en application .....	242
Dépôt et publicité .....	242
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC .....	242
Préambule .....	242

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 .....	243
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance .....	244
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 .....	245
Préambule .....	245
Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010 .....	246
Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet .....	246
Titre Ier Dispositions générales .....	248
Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points .....	249
Titre III Dispositions relatives aux garanties .....	252
Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité .....	253
Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord .....	254
Titre VI Prochaine étape .....	255
Titre VII Dispositions finales .....	255
Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'incapacité à la conduite .....	257
Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 .....	260
Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés .....	261
Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017 .....	263
Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016) .....	263
Préambule .....	264
Accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs .....	267
<b>Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés</b> .....	270
<i><b>Textes Attachés</b></i> .....	282
Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport .....	282
Avenant n° 2 du 18 décembre 2024 à l'accord du 20 avril 2016 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés .....	283
Préambule .....	283
Avenant n° 3 du 9 juillet 2025 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport .....	284
Préambule .....	284
<b>Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre</b> .....	286
<i><b>Préambule</b></i> .....	287
<i><b>Annexes</b></i> .....	300
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<i><b>Recommandation patronale du SNAD</b></i> .....	NV-1
<i><b>Avenant n° 57</b></i> .....	NV-1
<i><b>Avenant n° 58 du 24 mai 2018</b></i> .....	NV-2
<i><b>Avenant n° 80 prise en charge invalidité (4 juin 2025)</b></i> .....	NV-3
<i><b>Avenant n°81 dispositif reconversion ou Pro A (4 juin 2025)</b></i> .....	NV-4
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

**Convention collective nationale des activités du déchet du 16 avril 2019 (Avenant n° 62 du 16 avril 2019) - Étendue par arrêté du 5 février 2021 JORF 11 février 2021**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FNT CGT-FO,
Organisations adhérentes	Syndicat national des entrepreneurs de la filière déchet (SNEFiD), par lettre du 19 novembre 2021 (BOCC 2021-48).

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche entendent mettre à jour les dispositions de la convention collective qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

**Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet. (IDCC 2149).

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**Mise à jour à droit constant des dispositions de la convention collective**

**Article 2**

En vigueur étendu

Les stipulations du présent avenant se substituent intégralement aux dispositions des textes actualisés.

Le texte de la convention collective nationale des activités du déchet est modifié pour être ainsi rédigé comme ci-après présenté.

**Révision**

**Article 3**

En vigueur étendu

*Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. (1)*

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

(1) Alinéa 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. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

**Modalités de dénonciation**

**Article 4**

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

### **Formalités de dépôt**

#### Article 5

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Demande d'extension**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

## **Convention collective nationale des activités de déchets du 11 mai 2000 (mise à jour à droit constant)**

### **Préambule**

En vigueur étendu

Aux termes de ces travaux d'actualisation à droit constant, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet réaffirment que la branche constitue un cadre social structurant permettant de développer un dialogue constructif et de qualité.

À cet effet, les partenaires sociaux rappellent que la branche peut se saisir de la faculté prévue à l'article L. 2253-2 du code du travail selon laquelle la branche peut décider de faire primer ses stipulations sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement au présent accord sur les thèmes suivants :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubre.

## **Titre Ier Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 2221-1 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 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 toutes natures (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, et de curage des fosses et des égouts (par aspiration, balayage, lavage, salage, sablage, déneigement ...);

Ces activités sont référencées entre autres dans la nomenclature d'activités françaises (NAF), et pour l'essentiel dans les classes 90. 0A, 90. 0B, et 90. 0C. Sont exclues notamment les classes 37.1Z et 37.2Z.

Attendu que les activités de traitement et d'élimination des déchets industriels spéciaux référencées à la classe 90. 0C, visées 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 social et économique, 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 dénommé 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.

### **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. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et donnera lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur.

#### Article 1.3

En vigueur étendu

Les missions de la commission permanente paritaire sont dévolues à la CPPNI telle que définie dans le cadre de l'avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social dans la branche des déchets.

### **Révision**

#### Article 1.4

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes.

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

L'accord est négocié et conclu en commission permanente paritaire nationale.

### **Convention collective antérieure**

#### Article 1.5

En vigueur étendu

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

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **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.

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 « individu-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 postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, l'examen médical d'aptitude à l'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 ;
- la durée du délai de préavis ;
- 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. En application des dispositions légales, le délai de prévenance est fixé comme suit :

Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
24 heures si présence < à 8 jours	24 heures si présence < à 8 jours
48 heures si présence ≥ à 8 jours et ≤ à 1 mois	48 heures si présence ≥ à 8 jours
2 semaines si présence > à 1 mois	
1 mois si présence > à 3 mois	

### Égalité 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 équivalent, 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.

### **Égalité 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 équivalent.

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, incluant les 2 renouvellements.

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.

### **Heures complémentaires**

#### Article 2.9.1

En vigueur étendu

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 %, le taux appliqué sera le taux légal de 25 %. 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.

### **Modalités de passage à temps partiel**

## Article 2.9.2

En vigueur étendu

*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. (1)*

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.

Lorsque en application de l'article L. 3123-2 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) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 3123-17 du code du travail, qui prévoient que l'employeur doit apporter au salarié « une réponse motivée, en particulier en cas de refus », suite à la demande de ce dernier d'occuper un emploi à temps partiel. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

## 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.

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

## Astreintes

### Article 2.11

En vigueur étendu

#### 2.11.1. Définition

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

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 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.

#### 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) 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 social et économique.

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 deux dimanches libres sur quatre.

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) 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.

e) Modalités d'information

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

### **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 effectuer sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à :

- 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

#### **Maladie**

#### Article 2.15.1

En vigueur étendu

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.

### **Accident du travail ou maladie professionnelle**

#### Article 2.15.2

En vigueur étendu

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 et assimilés**

#### 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.

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 et assimilés 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 sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États membres de la communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

### Point de départ de l'indemnisation

#### Article 2.17.1

En vigueur étendu

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 :

- Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux I à IV-2) à compter du 4e jour d'absence.
- Cadres (salariés à partir du niveau V) à compter du 1er jour d'absence.

### Durée et taux d'indemnisation

#### Article 2.17.2

En vigueur étendu

La durée et le taux d'indemnisation varient en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cette ancienneté s'apprécie au 1er jour d'absence.

- Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie		Ancienneté dans l'entreprise	Accident du travail Maladie professionnelle	
	Durée de l'indemnisation	Taux		Durée de l'indemnisation	Taux
1 an < 6 ans	30 J	90 %	1 an < 3 ans	30 J	90 %
	60 J	80 %		150 J	80 %
≥ 6 ans < 8 ans	40 J	90 %	≥ 3 ans < 8 ans	60 J	90 %
	50 J	80 %		120 J	80 %
≥ 8 ans < 15 ans	90 J	90 %	≥ 8 ans < 15 ans	120 J	90 %
	30 J	80 %		60 J	80 %
≥ 15 ans < 25 ans	90 J	90 %	≥ 15 ans < 25 ans	120 J	100 %
	60 J	80 %		60 J	80 %
≥ 25 ans	180 J	90 %	≥ 25 ans	180 J	100 %

- 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.

### **Rémunération à prendre en compte**

#### Article 2.17.3

En vigueur étendu

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.

### **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 (1).

*Les salariés - âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente - bénéficient, en outre, des avantages prévus par la loi en matière de congés payés. (2)*

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) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, qui prévoit d'autres motifs d'assimilation à du temps de travail effectif pour le décompte des congés.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-8 du code du travail, qui accorde deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge aux salariés âgés de plus de 21 ans, sans que le total de ces jours supplémentaires et des jours de congés annuels puisse dépasser le plafond de congés annuels prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

## **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 du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 7 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 2 jours ;
- décès de l'un des grands-parents : 1 jour ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Le salarié bénéficie d'un congé de deuil de 8 jours cumulable avec le congé pour décès en cas de décès d'un enfant selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

## **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) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail, qui prévoient que le 1er mai est un jour férié et chômé, et que, pour les établissements ne pouvant interrompre le travail en raison de la nature de leur activité, les salariés amenés à travailler le 1er mai ont droit à une indemnité égale au montant du salaire correspondant au travail accompli ce jour.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### II.3. - Résiliation du contrat de travail

#### Durée de préavis

##### 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 préavis 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) (1) :*

- 2 mois.

#### c) Cadres (salarié à partir du niveau V) (1) :

- 3 mois.

Pendant le préavis, 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.

(1) Les préavis prévus par l'article 2.21, auquel fait référence le premier alinéa de l'article 2.24.1 de la convention collective dans le cadre d'un départ à la retraite pour les techniciens et agents de maîtrise (2 mois) et pour les cadres (3 mois), sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions prévues à l'article L. 1234-1 du code du travail.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

## 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 8 mois ininterrompus 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, sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables en vigueur ou à venir :

#### a) Ouvriers et employés

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

#### b) Techniciens et agents de maîtrise

Pour les salariés jusqu'à 10 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté

Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	2/5 de mois par année d'ancienneté

#### c) Cadres

Pour les salariés jusqu'à 3 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté

Pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté :

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté
≥ 3 ans ≤ 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 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 1 an à compter de cette même date.

### **Départ en retraite**

#### Article 2.24

En vigueur étendu

### **Départ volontaire à la retraite**

#### Article 2.24.1

En vigueur étendu

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 avis 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 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, tiers 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.

### **Mise à la retraite par l'employeur**

#### Article 2.24.2

En vigueur étendu

L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié âgé d'au moins 70 ans (ou dérogation spécifiquement prévue par la loi). Avant 70 ans, cette possibilité est subordonnée à l'accord du salarié dès lors que 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 avis de réception ou lettre remise en main propre. Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 6 mois et d'une indemnité de départ en retraite calculée

comme suit :

a) Ouvriers et employés

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

b) Techniciens et agents de maîtrise

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

c) Cadres

Ancienneté	Taux
8 mois ≤ 10 ans	3/10 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté

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

**Départ anticipé à la retraite**

Article 2.24.3

En vigueur étendu

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-dessus.

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

Article 2.24.4

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale 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.

**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.

La mise en oeuvre de cette grille de classification 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. 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

#### **Emplois**

#### Article 3.2.1

En vigueur étendu

Les emplois sont répartis en 4 filières professionnelles :

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

### **Critères de classification**

#### Article 3.2.2

En vigueur étendu

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 (voir annexe II).

### **Niveaux, positions et coefficients**

#### Article 3.2.3

En vigueur étendu

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

### **Evolution de carrière**

#### Article 3.2.4

En vigueur étendu

Les emplois comportent en principe 3 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).

### Fiches emplois

#### Article 3.4

En vigueur étendu

Les fiches emplois correspondant aux caractéristiques usuelles et minimales de l'emploi concerné, et précisant les activités dominantes, les missions principales et les évolutions professionnelles de chaque emploi sont décrites ci-après.

#### Sommaire des fiches emplois

##### Exploitation

###### *Collecte et activités assimilées*

Équipier de collecte.

Agent d'entretien d'infrastructures.

Agent de centre de tri, de groupement des déchets.

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.

Agent qualifié d'exploitation/Chef d'équipe/Opérateur.

Agent qualifié centre de tri, de regroupement des déchets.

Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.

Technicien ou opérateur confirmé/Agent de maîtrise d'exploitation.

###### *Traitement*

Agent de centre de traitement des déchets.

Conducteur d'engin, d'équipement, de traitement des déchets.

Agent qualifié de centre de traitement des déchets.

Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.

##### Maintenance

###### *Collecte et activités assimilées*

Agent de maintenance.

Agent qualifié de maintenance.

Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.

###### *Traitement*

Agent de maintenance.

Agent qualifié de maintenance.

Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.

### *Administration/gestion*

Employé de gestion ou d'administration.

Employé qualifié de gestion ou d'administration.

Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.

### *Études/Développement*

Agent d'études, de développement.

Agent qualifié d'études, de développement.

Agent de maîtrise d'études, de développement.

### **Grille générale de classification**

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, pages 114 à 143)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20190029\\_0000\\_0023.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190029_0000_0023.pdf/BOCC)

### **III.2. - Rémunération**

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

##### Article 3.5

En vigueur étendu

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

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 18,67 €.

Par conséquent, les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

Le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 5,06 €.

Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,79 €.

#### **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.*  
(1)

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 treizième mois ;
- les gratifications ayant un caractère exceptionnel.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **Indemnité de salissure**

#### **Article 3.8**

En vigueur étendu

Une indemnité mensuelle de salissure de 36,21 € 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 32 % de la valeur mensuelle du point.

### **Indemnité de panier de nuit**

#### **Article 3.10**

En vigueur étendu

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 5 €, 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 5 €, lorsque le domicile du salarié est distant de plus de 3 km du lieu de prise de service et que ce service dessert un ensemble de communes dont la population globale dépasse 50 000 habitants.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3261-2 du code du travail, qui prévoit l'obligation pour l'employeur de prendre en charge la moitié du coût des titres d'abonnement aux transports publics permettant à ses salariés de se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail, et des articles L. 3261-3, L. 3261-3-1 et L. 3261-4 du même code, qui prévoient le régime applicable à la prise en charge des frais de transports personnels des salariés.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **Majoration pour travail exceptionnel entre 21 heures et 4 heures**

#### Article 3.12

En vigueur étendu

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.

### **Treizième mois**

#### **Article 3.16**

En vigueur étendu

Une prime, dite de treizième 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.

## **Titre IV Formation professionnelle**

### **Actions en faveur de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail**

#### **Article 4.1**

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.

À 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 social et économique dans le cadre des articles L. 2312-8 et R. 4143-2 du code du travail.

### **Compte personnel de formation**

#### **Article 4.2**

En vigueur étendu

#### **Ouverture des droits**

##### **Article 4.2.1**

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie d'un compte personnel de formation lors de son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son décès, 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. Il cesse d'être alimenté dès son admission à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

#### **Formations éligibles**

##### **Article 4.2.2**

En vigueur étendu

Les salariés relevant des entreprises des activités du déchet qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par (art. L. 6323-6 du code du travail) :

- les certifications enregistrées au répertoire national (art. L. 6113-1 du code du travail) ;

- celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences d'une certification enregistrée au répertoire national ;
- les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (art. L. 6113-5 du code du travail).

Sont également éligibles dans les conditions définies par décret :

- les actions d'accompagnement à la VAE ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et les épreuves pratiques des permis de conduire de catégories B et C ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil à la création et à la reprise d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

### **Mise en oeuvre pendant le temps de travail**

#### Article 4.2.3

En vigueur étendu

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence 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. À 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 œuvre du compte personnel 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. 6113-29 et 30 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 formation. (1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation.

## Mise en oeuvre en dehors du temps de travail

### Article 4.2.4

En vigueur étendu

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre son compte personnel de formation en dehors du temps de travail peut présenter son projet de formation à un opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 du code du travail.

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-9 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

## Abondements complémentaires

### Article 4.2.5

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes s'appliquent sous réserve des dispositions légales en vigueur et à venir.

### Publics prioritaires

#### Article 4.2.5.1

En vigueur étendu

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.

Bénéficiaire prioritairement d'un financement de l'opérateur de compétences 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-4, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### Formations prioritaires

#### Article 4.2.5.2

En vigueur étendu

Les abondements complémentaires qui bénéficient prioritairement d'un financement de l'opérateur de compétences au titre du compte personnel de formation sont ceux qui permettent de suivre des actions de promotion professionnelle au sens de l'article L. 6313-7 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-4, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### Modalités de prise en charge

#### Article 4.2.5.3

En vigueur étendu

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 de l'article L. 6323-4, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

## **Professionalisation**

### **Article 4.3**

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.

## **Contrat de professionnalisation**

### **Article 4.3.1**

En vigueur étendu

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 œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou, dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- les jeunes de moins de 26 ans ou les demandeurs d'emploi qui sont dépourvus de qualification professionnelle ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, et dont l'acquisition de la qualification implique que la durée de l'action soit adaptée aux exigences des diplômes et qualifications définis comme prioritaires par la CPNE et recensés en annexe du présent accord.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes de moins de 26 ans sortis du système de la formation initiale sans diplôme, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux ou d'un contrat unique d'insertion), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

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 peut être portée 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 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou, dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- les personnes qui souhaitent obtenir une certification ou une qualification professionnelle qui nécessite une durée de formation supérieure à 25 % de la durée de l'action de professionnalisation.

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'opérateur de compétences 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, les Opérateurs de compétences poursuivent 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.

### **Reconversion ou promotion par alternance**

#### Article 4.3.2

En vigueur étendu

### **Public bénéficiaire**

#### Article 4.3.2.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, la reconversion ou promotion par alternance 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, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les actions de formation dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance visent les salariés dont la qualification est inférieure au grade de la licence.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et par le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **Formations éligibles**

#### Article 4.3.2.2

En vigueur étendu

Les actions de formation de la reconversion ou la promotion par alternance éligibles sont celles permettant d'obtenir une des qualifications visées à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- celles enregistrées dans le répertoire national ;
- celles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- celles ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et par le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **Modalités de prise en charge**

#### Article 4.3.2.3

En vigueur étendu

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'opérateur de compétences désigné par la

branche sur la base des forfaits définis par décret.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et par le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **Abondement du socle de connaissances et de compétences professionnelles**

#### **Article 4.3.2.4**

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes s'appliquent sous réserve des dispositions légales en vigueur et à venir.

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre 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.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et par le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 relatif à la mise en œuvre et au financement de la reconversion ou promotion par alternance.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **Tutorat**

#### **Article 4.3.3**

En vigueur étendu

Pour assurer le soutien et l'intégration des bénéficiaires des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance 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 reconversion ou de promotion par l'alternance 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 d'orientation, de formation et de compétences, 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.

### **Centres de formation d'apprentis**

#### **Article 4.3.4**

En vigueur étendu

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.

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

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

#### **Article 4.3.5**

En vigueur étendu

## Rémunération

### Article 4.3.5.1

En vigueur étendu

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

Ancienneté dans le contrat	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
	% du SMC	% du SMC	% du SMC	% du SMC
1re année	27 %	43 %	53 %	100 %
2e année	39 %	51 %	61 %	100 %
3e année	55 %	67 %	78 %	100 %

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

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

(1)  
(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. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail.

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

### Article 4.3.5.2

En vigueur étendu

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

À 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.

À 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 œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité social et économique, une politique prévisionnelle d'embauche de jeunes sous contrats de ce type.

### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

#### Article 4.3.6

En vigueur étendu

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'adjoint 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.

Les dépenses réalisées pour le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pourront être prises en charge par l'opérateur de compétences dans la limite du plafond déterminé dans la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'opérateur de compétences et l'État. Ces dépenses seront prises en charge au prorata des sommes affectées dans le cadre des sections financières de l'opérateur de compétences.

### **Dispositions financières**

#### Article 4.4

En vigueur étendu

### **Contribution des entreprises occupant au moins 11 salariés**

#### Article 4.4.1

En vigueur étendu

Les entreprises des activités du déchet occupant au moins 11 salariés versent chaque année à l'opérateur de compétences (à l'Urssaf à compter de 2021) une contribution qui ne peut être inférieure à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 1 %.

Les répartitions sont fixées annuellement par France Compétences.

### **Contribution des entreprises occupant moins de 11 salariés**

#### Article 4.4.2

En vigueur étendu

Les entreprises des activités du déchet occupant moins de 11 salariés versent chaque année à l'opérateur de compétences (à l'Urssaf à compter de 2021) une contribution qui ne peut être inférieure à 1,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, étant précisé que pour l'année 2019, la contribution est fixée à 0,55 %.

Les répartitions sont fixées annuellement par France Compétences.

### **Rôle des acteurs dans l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique de branche**

#### **Article 4.5**

En vigueur étendu

### **Rôle des représentants du personnel**

#### **Article 4.5.1**

En vigueur étendu

### **Instances représentatives**

#### **Article 4.5.1.1**

En vigueur étendu

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.

Dans le cadre de ses missions, le comité social et économique est consulté sur les actions de formation envisagées dans le cadre du plan de développement des compétences.

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.

### **Commission formation**

#### **Article 4.5.1.2**

En vigueur étendu

Une commission formation, dont le rôle est de préparer les délibérations du comité social et économique dans ce domaine, est constituée dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés (art. L. 2315-49).

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

#### **Article 4.5.2**

En vigueur étendu

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.

### **Composition et fonctionnement**

#### **Article 4.5.2.1**

En vigueur étendu

La CPNEFP est composée de :

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

La présidence échoit au collègue employeur. La CPNEFP se réunit au moins une fois par an, sur convocation du président de la commission. À 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.

## **Rôle de la CPNEFP en matière d'emploi**

### Article 4.5.2.2

En vigueur étendu

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.

## **Rôle en matière de formation professionnelle**

### Article 4.5.2.3

En vigueur étendu

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 conclu 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.

## **Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation**

### Article 4.5.2.4

En vigueur étendu

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 de l'opérateur de compétences et aux décisions prises par son conseil d'administration.

L'opérateur de compétences 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.

## **Certificats de qualification professionnelle**

## Article 4.6

En vigueur étendu

### Mise en place de CQP

#### Article 4.6.1

En vigueur étendu

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

### Mise en oeuvre des CQP

#### Article 4.6.2

En vigueur étendu

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.

### Socle de connaissances et de compétences professionnelles

#### Article 4.7

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 compétence 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.

## Entretien professionnel

### Article 4.8

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 :

- après un congé maternité ;
- avant et après un congé de solidarité familiale ;
- après un congé parental d'éducation ;
- avant et après un congé de proche aidant ;
- après un congé d'adoption ;
- après un congé sabbatique ;
- après une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- après une période d'activité à temps partiel ;
- après un arrêt longue maladie ;
- 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 au cours de la période des 6 années passées 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.

En outre, lorsque, au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié :

- des entretiens périodiques et occasionnels ;

et

- d'au moins une action de formation non obligatoire,

son CPF est abondé à hauteur de 3 000 €, quelle que soit sa durée effective de travail.

## **Bilan de compétences**

### **Article 4.9**

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 le CPF ou le plan de développement des compétences.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6313-8, L. 3121-1, R. 6313-5 et L. 6313-4 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

## **Validation des acquis de l'expérience**

### **Article 4.10**

En vigueur étendu

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

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national.

## **Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

### **Article 4.11**

En vigueur étendu

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

## **Egalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle**

### **Article 4.12**

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 social et économique veille 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.

## **Information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises**

### **Article 4.13**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent que, sous l'impulsion de la CPNEFP et avec l'aide de l'OPCO, 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.

## **Incidence de la construction européenne**

### **Article 4.14**

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.

### **Suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle**

#### Article 4.15

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2241-14 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.

## **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.

### **Panneaux d'affichage**

#### Article 5.2.1

En vigueur étendu

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.

### **Congrès syndicaux**

#### Article 5.2.2

En vigueur étendu

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.

### **Permanent syndical**

#### Article 5.2.3

En vigueur étendu

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.

À 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.

### **Maintien du salaire**

#### Article 5.3.1

En vigueur étendu

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

### **Indemnité de déplacement**

#### Article 5.3.2

En vigueur étendu

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

Les dispositions suivantes sont applicables aux instances jusqu'à la mise en place des comités sociaux et économiques dans chaque entreprise de la branche.

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.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **Réunion des délégués du personnel**

#### Article 5.5

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes sont applicables aux instances jusqu'à la mise en place des comités sociaux et économiques dans chaque entreprise de la branche.

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.

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) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

### **Entreprises à établissements multiples**

#### Article 5.6

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes sont applicables aux instances jusqu'à la mise en place des comités sociaux et économiques

dans chaque entreprise de la branche.

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.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

## **Comité d'entreprise**

### **Article 5.7**

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes sont applicables aux instances jusqu'à la mise en place des comités sociaux et économiques dans chaque entreprise de la branche.

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 exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

## **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 comité social et économique 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 œuvre ;

- 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**

En vigueur étendu

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. 4228-1 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**

En vigueur étendu

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. 4228-8 du code du travail.

#### **Article 6.7.3**

En vigueur étendu

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

#### **Article 6.7.4**

En vigueur étendu

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. 4228-22 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 ;
- à la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

## **Actions du CSE sur les sujets liés à la sécurité**

### Article 6.9

En vigueur étendu

En application des dispositions légales ou définies dans chaque entreprise, le comité social et économique veillera à :

- 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 des remontées d'information 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.

### **Personnels de collecte et de centre de stockage des déchets**

#### Article 6.10.1

En vigueur étendu

- 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.

### **Autres catégories de personnel des filières exploitation et maintenance (à l'exclusion des techniciens et agents de maîtrise)**

#### Article 6.10.2

En vigueur étendu

- 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 comité social et économique sera consulté sur les 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 œuvre pour que soient atteints les objectifs visés au présent titre, dans l'intérêt commun du personnel et des entreprises de la branche.

À cette fin, la commission permanente paritaire nationale 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 permanente paritaire nationale 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.

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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.

## Annexe I : Protocole d'accord relatif au champ d'application

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**

#### **Annexe II : Répertoire des critères de classification**

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
Filière exploitation	Collecte
	Infrastructures
	Manoeuvre d'engins
	Traitement et valorisation des déchets
	Accueil et réception
	Contrôle des déchets
	Sécurité
Filière maintenance	Mécanique
	Hydraulique
	Electrotechnique
	Carrosserie
	Peinture ..
	Sécurité

Filière administration/gestion	Comptabilité
	Bureautique
	Informatique
	Administrative ..
	Sécurité
Filière études/développement	Etudes
	Commercial
	Marketing
	Recherche
	Sécurité

## Responsabilités

### Annexe II : Répertoire des critères de classification

En vigueur étendu

Relations commerciales.

#### 2. CONTACT.

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

#### 3. ACCUEIL.

Responsabilité d'accueil de l'utilisateur 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.

<b>FILIÈRE</b>	<b>CRITÈRES DE COMPLEXITÉS dans l'exécution</b>
FILIÈRE 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

## Annexe II : Répertoire des critères de classification

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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	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) ;
Organisations de salariés	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**

#### **Annexe III : Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance inaptitude à la conduite**

##### 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**

#### **Annexe III : Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance inaptitude à la conduite**

##### 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**

#### **Annexe III : Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance inaptitude à la conduite**

##### 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

### Annexe III : Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance inaptitude à la conduite

#### 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

### Annexe III : Protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance inaptitude à la conduite

#### 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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD) ,
Organisations de salariés	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

### Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés

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 Ier : 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

### Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés

## 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 30-3-2001, étendu par arrêté d'extension du 4-12-2001 JORF 15-12-2001

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

### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

#### 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 les 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 30-3-2001, étendu par arrêté d'extension du 4-12-2001 JORF 15-12-2001

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.**

#### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

##### 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 ;
- 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)  
(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

#### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

##### 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

#### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

##### 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).

**Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

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**

**Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

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**

**Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

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**

**Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

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.

**Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

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**

**Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

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**

**Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

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**

**Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

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

### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

#### 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

### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

#### 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

### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

#### 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

### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

#### 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

### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

#### 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

### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

#### 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

### **Annexe IV : Formation à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteurs portés**

#### 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**

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

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**

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

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**

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

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**

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

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**

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

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**

**Annexe 2 : Formation continue obligatoire à la sécurité des salariés affectés à la conduite de véhicules de plus de**

## **3,5 tonnes**

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**

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

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**

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

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

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

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 :

#### Annexe 3 : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteur porté

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**

### **Annexe 3 : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteur porté**

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**

### **Annexe 3 : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteur porté**

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**

#### **Annexe 3 : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteur porté**

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**

#### **Annexe 3 : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteur porté**

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**

### **Annexe 3 : Formation initiale à la sécurité des salariés affectés à l'utilisation d'engins automoteurs à conducteur porté**

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)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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,

NOTA : Arrêté du 17 novembre 2004 :

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.

### **Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

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**

#### **Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

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 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**

#### **Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire**

## **d'un marché public**

### **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**

### **Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

#### **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.

### 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 .

(1)  
(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

### Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

#### 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

### Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

#### 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**

#### **Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

##### **Article 6**

En vigueur étendu

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

### **Dépôt et publicité**

#### **Annexe V : Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

##### **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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le SNAD,
Organisations de salariés	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'œuvre.

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 œuvre 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.

### **Champ d'application**

#### 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.

### **Personnels concernés**

#### 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 allouer 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'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 x 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 x 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.

### **Organisation et modalités de transfert des contrats de 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.

### **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

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.

### **Révision**

#### 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.

### **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'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

### **Date d'effet**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er juillet 2012.

### **Dépôt et publicité**

#### 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 × 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 × Pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

Dans l'exemple ci-dessus, cela fait :

Pour l'OM :

99 salariés × 58 % = 57,42 salariés, soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés

Pour le sélectif :

99 salariés × 37 % = 36,63 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.

## Avenant n° 1 du 25 octobre 2000 relatif à la création de l'OPCIB

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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

#### Création de l'OPCIB

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

#### Création de l'OPCALIA

##### 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.**

### **Création de l'OPCIB**

#### 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. 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. Mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 4 ci-dessus dans le cadre de sections particulières ;
6. Gérer et suivre les fonds versés par les entreprises.

(1)

(2)

(2)

(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.**

### **Création de l'OPCIB**

#### 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 collèges 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**

### **Création de l'OPCIB**

### **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

### Création de l'OPCIB

#### 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 n° 1 du 30 mars 2001 relatif à l'accord formation à la sécurité des conducteurs

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD) ;
Organisations de salariés	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

##### Avenant relatif à l'accord formation à la sécurité des conducteurs

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 :

##### Accord formation à la sécurité des conducteurs

#### Article 1er

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. '

##### Accord formation à la sécurité des conducteurs

## 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. '

### Accord formation à la sécurité des conducteurs

## 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. '

### Accord formation à la sécurité des conducteurs

## 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.

## Avenant n° 7 du 9 février 2004 relatif aux conditions de départ en retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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

#### Conditions de départ en retraite

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**

### **Conditions de départ en retraite**

#### Article 1er

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**

### **Conditions de départ en 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**

### **Conditions de départ en retraite**

#### 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

### Conditions de départ en retraite

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Entrée en vigueur

### Conditions de départ en retraite

#### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant son extension.

## Dépôt et publicité

### Conditions de départ en retraite

#### 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.

## Avenant n° 8 du 25 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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,

### Champ d'application de la convention

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 FNSEA, 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.

## Avenant n° 10 du 15 décembre 2004 (1) relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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,

### Travail de nuit

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

#### Travail 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

#### 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**

### **Travail 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**

### **Travail de 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**

### **Travail 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.*

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 .

(1)

(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**

### **Travail 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**

### **Travail de nuit**

#### 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**

### **Travail 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**

### **Travail de nuit**

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2005.

## **Dépôt et publicité**

### **Travail de nuit**

#### 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.

## Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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,

### Formation professionnelle

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)

---

### Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des activités du déchet

#### Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des activités du déchet

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.

Veillez 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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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,

#### Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

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**

### **Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

#### 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.

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**

### **Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

#### 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

### Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

#### 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**

#### **Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

##### 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**

#### **Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

##### 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**

#### **Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

##### 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**

#### **Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

##### 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**

#### **Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public**

## Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2006.

### Dépôt et publicité

#### Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

## 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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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

#### Formation professionnelle

##### Article 1er

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

#### Formation professionnelle

##### 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**

### **Formation professionnelle**

#### **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**

### **Formation professionnelle**

#### **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**

### **Formation professionnelle**

#### **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**

### **Formation professionnelle**

#### **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**

### **Formation professionnelle**

#### 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**

#### **Formation professionnelle**

#### 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**

#### **Formation professionnelle**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2006.

### **Dépôt et publicité**

#### **Formation professionnelle**

#### 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des activités du déchet (SNAD).
Organisations de salariés	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.

### **Durée des mandats des représentants élus du personnel**

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**

### **Durée des mandats des représentants élus du personnel**

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**

#### **Durée des mandats des représentants élus du personnel**

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**

### **Durée des mandats des représentants élus du personnel**

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**

### **Durée des mandats des représentants élus du personnel**

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 .

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)

(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**

### **Durée des mandats des représentants élus du personnel**

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 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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,

### **Formation professionnelle**

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**

#### **Formation professionnelle**

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**

#### **Formation professionnelle**

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**

#### **Formation professionnelle**

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

### Formation professionnelle

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2007.

## Dépôt et publicité

### Formation professionnelle

#### 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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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

#### 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.

## Durée de l'accord

#### Article 1er

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.

**Date d'effet**

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**

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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

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.

**Les grilles de classification**

Article 1er

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.	FILIÈRES PROFESSIONNELLES				
			Exploitation		Maintenance		
			Collecte et activités assimilées	Traitement	Collecte et activités assimilées	Traitement	Administration Gestion

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	<p>Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.</p> <p>Agent de contrôle des déchets.</p> <p>Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur.</p> <p>Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.</p> <p>Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.</p>	<p>Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.</p> <p>Agent qualifié de centre de traitement des déchets.</p>	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.
	2	118	<p>Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.</p> <p>Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.</p> <p>Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.</p>	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	<p>Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.</p> <p>Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.</p>	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	<p>Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.</p> <p>Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.</p> <p>Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation.</p> <p>Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.</p>	<p>Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.</p> <p>Agent qualifié de centre de traitement des déchets.</p>	<p>Agent qualifié de maintenance.</p> <p>Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.</p>	<p>Agent qualifié de maintenance.</p> <p>Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.</p>	<p>Employé qualifié de gestion ou d'administration.</p> <p>Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.</p>	<p>Agent qualifié d'études, de développement.</p> <p>Agent de maîtrise d'études, de développement.</p>

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			FILIÈRES 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 niveau supérieur.	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.	
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 techniques 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 techniques 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.

## L'emploi d'agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur

### 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

### L'emploi d'agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets

#### 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

### L'emploi d'agent qualifié de centre de traitement des déchets

#### 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 Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 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	3 3	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 -	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 2 3 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 -	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 3 3 3	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 3 3 -	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 3 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132
5	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 4 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 3 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	4 3	150

## L'emploi d'agent qualifié de maintenance

### 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 Prise de décision	2	110
	Mathématiques		Qualité	2			
	Technicité dominante de l'emploi	2	Sécurité	2			
	Bonne pratique de plusieurs technicités	3	Animation des hommes	1			
		2	Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
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 2 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	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

### L'emploi d'agent qualifié de maintenance de traitement

#### 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 Formation Complexité dans l'exécution	3 4 3 3 3 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 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

### L'emploi d'employé qualifié de gestion ou d'administration

#### 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

### L'emploi d'agent qualifié d'études, de développement

#### 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

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
4	Expression écrite et orale	4	Relations commerciales	3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3	132
	Mathématiques		Qualité	3			
	Technicité dominante de l'emploi		Sécurité	1			
	Bonne pratique de plusieurs technicités		Animation des hommes	2			
			Formation	2			
			Complexité dans l'exécution	2			

### Entrée en vigueur de l'accord

#### 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

Signataires	
Organisations patronales	La CGPME Guyane,
Organisations de salariés	La CFTC,

### Demande d'extension

#### Article 1er

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.

### Adaptations

#### 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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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.

### Période de professionnalisation

Article 1er

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. »

## **Annexe I**

### **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. »

## **Entrée en vigueur de l'accord**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2008.

## **Dépôt et publicité**

### **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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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.

## **Champ d'application**

## 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.

### Personnels concernés

## 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.

### Organisation et modalités de transfert des contrats de travail

## 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.

### **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 catégorie socioprofessionnelle ;
- la répartition par contrat.

### **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

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.

### **Révision**

#### 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 débuteront 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.

### **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.

### **Date d'effet**

#### 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.

### **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 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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.

### **Durée de l'accord du 13 décembre 2005**

#### Article 1er

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.

#### Date d'effet

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er juillet 2008.

#### Dépôt et publicité

#### 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

### **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 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. »

### **Indemnité de salissure**

#### 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. »

### **Prime d'ancienneté**

#### 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. »

### **Application de l'accord**

#### 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.

### **Entrée en vigueur de l'accord**

#### 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.

### **Dépôt et publicité**

#### 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

### **Période d'essai**

Article 1er

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.

### **Contrat de travail à durée déterminée**

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. »

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

#### 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. »

### Durée et taux d'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle

#### 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 < 6 ans	30 J	90 %		
	60 J	80 %		
1 an à < 3 ans			30 J	90 %
			150 J	80 %
6 ans à < 8 ans	40 J	90 %		
	50 J	80 %		
3 ans à < 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. »

### Indemnité de licenciement

#### 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
> 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.

### Application de l'accord

#### 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.

## Entrée en vigueur de l'accord

### 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.

## Dépôt et publicité

### 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

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAD,
Organisations de salariés	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.

## Rémunération à prendre en compte

### 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 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. »

### **Application de l'accord**

#### 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.

### **Entrée en vigueur**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er août 2010.

### **Dépôt et publicité**

#### 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

## **Modification de l'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 ».

## **Modification des dispositions conventionnelles du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet**

### 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 ».

## **Révision des dispositions du titre IV et de l'annexe VI de la convention collective**

### 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.

### Entrée en vigueur et durée de l'accord

#### 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.

### Dépôt et publicité

#### 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

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAD,
Organisations de salariés	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.

### Durée de l'accord

#### 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. »

### Date d'effet

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2012.

## Dépôt et publicité

### 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

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAD,
Organisations de salariés	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.

### Durée de l'accord

#### 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. »

### Date d'effet

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2012.

## Dépôt et publicité

### 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

Signataires	
Organisations patronales	Le SNAD,
Organisations de salariés	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.

### Durée de l'accord

#### 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. »

### Date d'effet

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2012.

### Dépôt et publicité

#### 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'agrèer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Pour le SNAD.

---

### Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à la pénibilité

Signataires	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFTD ; Fédération transports CGT-FO.

Article 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

Signataires	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFTD ; Fédération transports CGT-FO.

Article 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, 750902 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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 œuvre 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.

## **Champ d'application**

### 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.

## **Entrée en vigueur**

### 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.

## Durée

### 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.

## Dénonciation et révision

### 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.

## Dépôt et publicité

### 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	<p>Véhicules de collecte : capteurs, caméras :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- typologie des véhicules de collecte : caractéristiques techniques ;</li> <li>- capteurs : types, positions, utilité ;</li> <li>- caméras : utilité (marche arrière).</li> </ul> <p>Camions à bras :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- typologie de véhicules : polybennes, multibennes, camions-grues, balayeuses PL, nettoyage PL ;</li> <li>- barre anti-encastrement, crochets (verrouillage, ancrage), bip (limites) : différents systèmes et générations.</li> </ul> <p>Arrêt d'urgence : BOM, nettoyage, camions-grues.</p>	3 heures
3. Consignes spécifiques	<p>Chargement, déchargement des déchets pour la BOM :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- types de chargement : automatique, semi-automatique ;</li> <li>- zones de travail : risques (chute de bac, organes en mouvement, projections) ;</li> <li>- équipement de protection individuelle ;</li> <li>- types d'ouverture/fermeture des portes ;</li> <li>- positionnement/mise à quai/exutoire.</li> </ul> <p>Chargement, déchargement pour le nettoyage : idem.</p> <p>Chargement et déchargement des bennes et compacteurs pour les DI :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- environnement général et manœuvres : encombrement, contrôle du chargement ;</li> <li>- types de compacteurs ;</li> <li>- bâchage, débâchage : systèmes pour pose des filets ;</li> <li>- verrouillage de la benne sur le véhicule ;</li> <li>- types d'ouverture/fermeture des portes ;</li> <li>- positionnement/mise à quai/exutoire.</li> </ul> <p>Connaissance des protocoles de sécurité : plan de circulation sur site, procédure de vidage, consignes de sécurité, consignes en cas d'incendie et d'accident.</p>	3 heures
4. Réglementation sociale, santé, sécurité routière et sécurité environnementale	<p>Connaissance de la réglementation spécifique aux activités du déchet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- temps de conduite et de repos ;</li> <li>- types de contrats, clients (publics, privés) ;</li> <li>- différence entre chantier mobile et RSE transports (signalisation).</li> </ul> <p>Convention collective des activités du déchet R437 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- présentation générale ;</li> <li>- focus : marche arrière, bilatérale, responsabilité du conducteur, équipier de collecte, plan de tournée ;</li> </ul> <p>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).</p>	2 heures
5. Différents types de déchets et leur réglementation (documents de transport associés)	<p>Définition.</p> <p>Typologie.</p>	30 minutes
6. Typologie des accidents au sein de la branche	<p>Par métier (conducteur, équipier, nettoyage).</p>	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

Signataires	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

#### Champ d'application territorial

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 : »

#### Durée et entrée en vigueur de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

#### Dépôt et publicité

### 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

Signataires	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

### Durée de l'accord

#### 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. »

### Date d'effet

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2014.

### Dépôt et publicité

#### 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

## Avenant n° 50 du 26 novembre 2014 relatif aux congés pour événements familiaux

Signataires	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

### 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 sœur : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 2 jours ;
- décès de l'un des grands-parents : 1 jour. »

### Entrée en vigueur

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

### Dépôt et publicité

#### 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

#### **Durée**

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. »

#### **Entrée en vigueur**

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

#### **Dépôt et publicité**

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° 54 du 9 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	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.

## **Compte personnel de formation (CPF)**

### 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 œuvre pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre 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 œuvre 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 œuvre en dehors du temps de travail

Le salarié qui souhaite mettre en œuvre 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.

## Professionalisation

### Article 3

En vigueur étendu

#### Contrat de professionnalisation

### 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 %	

### Période de professionnalisation

#### 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 œuvre 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. »

### Financement de la formation

#### Article 4

En vigueur étendu

### Contribution au financement de la formation

#### 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.

**Contribution supplémentaire au plan de formation**

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.

### **Entretien professionnel**

#### 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. »

## **Certificats de qualification professionnelle (CQP)**

### 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 œuvre 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. »

## **Socle de connaissances et de compétences professionnelles**

### 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. »

#### Dispositions diverses

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.

#### Entrée en vigueur

##### 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)

#### Dépôt et publicité

##### 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.

### Avenant n° 59 du 22 novembre 2018 à l'avenant n° 55 du 27 juillet 2016 relatif à la programmation des travaux pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFID,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FNT CGT-FO,

#### Préambule

En vigueur étendu

Le secteur du déchet est marqué par une évolution constante afin de s'adapter aux exigences réglementaires et aux attentes des clients, dans un secteur devenu hautement concurrentiel.

L'évolution des modes de collecte des déchets liée à la mécanisation et au développement des points d'apport volontaire ; la modernisation des centres de tri ; l'augmentation du tri à la source, sont autant de facteurs de transformation, que la profession doit intégrer.

Ces évolutions du secteur impactent nécessairement l'organisation du travail et plus généralement les métiers de la branche. C'est dans ce contexte de transformation, qu'il apparaît aujourd'hui indispensable de faire évoluer la convention collective des activités du déchet afin d'asseoir un statut social reflétant les nouvelles spécificités de la Profession et des métiers, et adapté aux évolutions des métiers du secteur.

Cette évolution doit se faire progressivement et les partenaires sociaux se sont réunis, dès 2017, afin d'initier des négociations ayant pour objet d'adapter les dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet aux évolutions législatives et réglementaires.

Ces négociations n'ont toutefois pas toutes abouti et les parties conviennent de la nécessité de définir ensemble les thèmes de négociation qu'elles souhaitent aborder au cours de l'année 2019 afin d'avancer sur les thématiques importantes dans le cadre de l'évolution de la convention collective.

Cette programmation s'inscrit dans le cadre de l'avenant n° 55 du 27 juillet 2016.

Le présent accord a pour objet de définir notamment :

- les thématiques qui seront abordées ;
- le déroulement et le calendrier de négociation ;
- les principes de la négociation.

C'est dans ce contexte que les parties sont convenues des engagements suivants :

### **Cadre des négociations**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les négociations se déroulent dans les conditions définies à l'article 2 de l'accord relatif à la négociation de branche dans les activités du déchet du 27 juillet 2016.

### **Thèmes de négociation**

#### Article 2

En vigueur étendu

Au cours du 3e trimestre 2018, les parties sont convenues d'inventorier ensemble les thèmes de négociation.

Ces thèmes issus de ces concertations sont les suivants :

- mise à jour de la convention collective à droit constant ;
- accord de branche relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public (annexe V) ;
- aménagement des fins de carrière ;
- condition de versement du treizième mois ;
- certificats de qualification professionnelle (CQP) et incidences sur la grille de classification professionnelle ;
- égalité professionnelle ;
- salaires.

### **Déroulement des réunions**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'ouverture des négociations de chacun des thèmes, objets des présentes, donnera lieu à une première réunion destinée à dresser un état :

- de la réglementation applicable ;
- des échanges passés, et, des positions des parties ;
- des travaux précédemment réalisés.

Au terme de chaque période de négociation, un projet d'avenant à la convention collective des activités du déchet sera établi et proposé à la signature des organisations syndicales.

Si aucun accord n'a pu être conclu, un compte rendu est établi. Il consigne :

- le calendrier des négociations ;
- les informations et documents remis ;
- les propositions du collège salarié et de la délégation patronale.

### Groupe de travail

#### Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de l'accord relatif à la négociation de branche du 27 juillet 2016, des groupes de travail sont mis en place ; les parties s'engagent à ce que les membres de ces groupes de travail soient composés des mêmes représentants pour l'ensemble de l'année 2019, désignés par chaque organisation syndicale représentative.

### Recherche de consensus et règlement amiable de tout litige

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à respecter les dispositions du présent accord. Elles souhaitent que l'application de cet accord se déroule dans un esprit de loyauté et de respect de chacun des acteurs.

### Calendrier 2019

#### Article 6

En vigueur étendu

Thèmes	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc.	Janv.	Fév.
Mise à jour de la CCN à droit constant	X	X	X											
Annexe V	X	X	X	X										
Aménagement des fins de carrière			X	X	X	X	X	X	X					
Cert. qualif. pro./ Incidences grille classification				X	X	X	X							
Conditions de versement du 13e mois							X	X	X	X	X			
Égalité professionnelle									X	X	X			
Salaires										X	X	X		

### Durée

#### Article 7

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont conclues pour une durée déterminée couvrant la durée des négociations prévues à l'article 2. Elles cesseront de produire tout effet à l'épuisement des négociations visées à l'article 2.

Elles entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

### Révision

#### Article 8

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

#### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires ont considéré le cas particulier des entreprises de moins de 50 salariés et estimé que les salariés de ces entreprises devaient pouvoir bénéficier de l'application du présent accord dans les mêmes conditions, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, 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, quelle que soit leur taille.

### Dépôt et publicité

#### 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 sera rendu public et versé dans une base de données nationale dans les conditions définies à l'article L. 2231-5-1.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 2231-6 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° 67 du 8 décembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFID,
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; 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.

Ce mécanisme de transfert conventionnel constitue une garantie primordiale au sein de la branche puisqu'il permet non seulement de préserver l'emploi des salariés transférés mais aussi d'assurer une continuité du marché sur lequel ils étaient affectés.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donc, nonobstant le droit de refus des salariés, pérenniser le mécanisme de transfert conventionnel en sécurisant les salariés suite à leur transfert mais aussi en renforçant les garanties conventionnelles, tout en assurant une concurrence saine et loyale entre les entreprises de la branche.

C'est ainsi que le présent accord encadre les relations entre les entreprises sortantes et les entreprises entrantes et apporte des garanties aux salariés notamment par le maintien de leur salaire de base brut suite à leur transfert.

L'objectif du présent d'accord est l'harmonisation des pratiques entre les entreprises au sein de la branche dans le souci de garantir un traitement identique de tous les salariés transférés au sein de la branche.

Cette volonté partagée avec les partenaires sociaux vise également à valoriser l'application de l'annexe V dans les appels d'offres ou tout du moins d'en conserver l'esprit en cas d'application volontaire.

## **Champ d'application**

### 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.

Ce dernier s'entend de tout contrat à titre onéreux conclu avec les collectivités territoriales, les établissements publics locaux, ou encore l'État et ses établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial.

## **Personnels concernés**

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux salariés, quel que soit leur contrat de travail dès lors qu'ils sont :

- positionnés sur un coefficient inférieur ou égal à 167 dans la grille de classification de la CCNAD ;

et,

- affectés 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, y compris en application de l'article 5.2.3 de la convention collective, et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 9 mois précédant la date de reprise effective 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 reprise effective du marché.

Le temps d'affectation ne peut être diminué des absences assimilées à du temps de travail mais également des absences pour accident du travail, maladie professionnelle ou non, ainsi que de l'absence liée à un congé parental et les absences en qualité de permanent syndical en application de l'article 5.2.3 de la convention collective. En aucun cas, les absences liées aux mandats des représentants du personnel, les heures de formation, les congés payés et les jours de réduction du temps de travail ne peuvent impacter le temps d'affectation.

### **2.1. Salariés affectés partiellement au marché transféré**

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2 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 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.

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.

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.

Dans les cas où des salariés présenteraient un taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

Pour les salariés suivants, à défaut de pouvoir définir leur temps d'affectation au marché par équivalent temps plein, le nombre de salariés transférés s'appréciera selon les modalités suivantes :

- pour les personnels des ateliers : selon le nombre de véhicules affectés sur le marché par rapport au nombre de véhicules total, ou à défaut de véhicules selon le nombre de matériels concernés par la maintenance affectés sur le marché par rapport au nombre de matériels concernés par la maintenance total. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré ;
- pour les agents de tri : selon les tonnages théoriques concernés par le marché transféré par rapport le tonnage global du centre de tri. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré ;
- pour le personnel administratif : selon l'effectif du marché transféré par rapport l'effectif géré par l'agence. En cas de taux d'affectation équivalent sur le marché, le salarié ayant la plus faible ancienneté sera transféré.

Le nombre de personne à transférer s'effectuera à due proportion des ratios ci-dessus.

## 2.2. 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 allouer 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 dès lors que le personnel remplit les conditions définies à l'article 2 (exemple relatif à l'allotissement en annexe 1).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes :

1° Préalablement à tout calcul, la 1re étape consiste à identifier :

- le nombre de salariés équivalent temps plein par emplois 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 ou secteur géographique) ;
- le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activité ou secteur géographique) suite à l'allotissement.

2° L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité ou secteur géographique).

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 x 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 (activité ou secteur géographique).

Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

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

4° La 4e 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 ou secteur géographique.

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

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.

## **Information des IRP**

### **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 10 jours calendaires, par lettre recommandée avec accusé 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 (exemple : NAO).

#### **3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire**

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité social et économique des appels d'offres qui arrivent à échéance dans les 9 mois suivants et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 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 social et économique, 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.

Seront communiqués aux CSE concernés :

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres (CCAP - CCTP) ;
- 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. Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire**

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel, le nouveau titulaire communiquera aux instances représentatives du personnel :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par type de contrat de travail ;
- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres (CCAP - CCTP).

## **Communication des documents par l'ancien titulaire**

### **Article 4**

En vigueur étendu

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 comprenant les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- adresse ;

- date de naissance ;
- nationalité (autorisation de travail pour les salariés hors UE) ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail et avenants ;
- les conditions d'attribution des primes supra-conventionnelles et supra-légales au sein de l'entreprise sortante reprises dans la prime mensuelle de transfert définie à l'article 5.1 ;
- en cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- permis, habilitations (notamment SST, risques incendie...), agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES). Dans le cas des salariés concernés par le transfert tel que prévu à l'article 2 et dont le contrat de travail est suspendu la validité des permis, de la formation module déchets pour les conducteurs, des habilitations et agréments se vérifie à la date de la suspension du contrat de travail ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- date d'affectation sur le marché ;
- planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- pour les salariés affectés partiellement au marché et pour lesquels le temps d'affectation au marché par équivalent temps plein ne peut être défini, l'entreprise sortante sera tenue de communiquer à l'entreprise entrante les éléments permettant d'évaluer les ratios pratiqués et de déterminer le nombre de salariés transférables ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale à jour à la date de reprise du marché (document justifiant d'un éventuel suivi médical renforcé de type reconnaissance travailleur handicapé). Dans le cas des salariés concernés par le transfert tel que prévu à l'article 2 et dont le contrat de travail est suspendu, la fiche d'aptitude médicale est considérée comme à jour si elle l'était au moment de la suspension du contrat de travail ;
- 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 ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours, le cas échéant l'autorisation administrative de transfert.

À 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 par l'entreprise sortante dans son intégralité à l'exception des primes ou indemnités liées à une condition de présence effective.

## **Transfert des contrats de travail**

### Article 5

En vigueur étendu

En application du présent accord, le contrat de travail, et ses avenants, des personnels qui satisfont aux conditions fixées par les articles 2 et suivants est transféré, sous réserve du respect des formalités visées à l'article 4, au nouveau titulaire du marché.

Dans les meilleurs délais et en amont du jour de la reprise effective du marché, le nouveau titulaire convie les salariés transférables à un entretien collectif de présentation de l'entreprise et à un entretien individuel. À l'occasion de l'entretien individuel, les salariés transférés pourront se faire accompagner par un représentant du personnel du nouveau titulaire. À défaut, un salarié peut se faire assister d'un des représentants d'une organisation syndicale représentative siégeant à la CPPN, étant précisé qu'une intervention au sein de l'entreprise du nouveau titulaire, suppose l'accord de l'employeur.

Au cours de cet entretien, le nouveau titulaire remet au salarié :

- un document d'information présentant le statut collectif applicable dans l'entreprise ;
- une simulation comparative de paie mensuelle et annuelle ;
- un document d'information sur le transfert (conforme à l'annexe 2 du présent accord) qui matérialisera le consentement des parties au transfert du salarié mais qui ne constitue pas un avenant au contrat de travail du salarié.

Ce document d'information sur le transfert permettra de préciser aux salariés les modalités de leur transfert selon les conditions prévues dans l'annexe V de la CCNAD à savoir :

- le maintien de la nature du contrat ;
- le maintien de l'intitulé d'emploi ;
- le maintien de son ancienneté ;
- le maintien de son coefficient préexistant ;
- le maintien des éléments de sa rémunération tel que défini à l'article 5.1.

Ce document d'information devra être conforme à l'annexe 2 du présent accord, sans qu'il soit possible d'y ajouter ou d'y soustraire tout autre élément.

Les transferts qui s'opéreront dans le respect des conditions de l'annexe se feront de plein droit. Ils ne peuvent pas être conditionnés à la signature d'un avenant au contrat de travail.

#### 5.1. Modalités de maintien des éléments de rémunération

Les salariés transférés conservent la nature de leur contrat de travail, l'emploi occupé, leur coefficient, leur ancienneté.

Le salaire brut de base correspondant à du temps de travail effectif est conservé chez l'entreprise entrante. Si l'entreprise entrante applique un salaire brut de base supérieur, les salariés transférés en bénéficieront du fait de leur intégration au nouveau statut collectif.

Dans l'hypothèse d'une baisse de rémunération totale brute mensuelle liée au transfert, les éléments de rémunération prévus au contrat de travail ou issus de la convention collective ainsi que les éléments de salaire à périodicité fixe sont conservés sous la forme d'une prime mensuelle de transfert intégrant l'ensemble des éléments à périodicité fixe soumis à charges sociales perçus à échéance mensuelle ou annuelle.

Seront alors pris en compte dans le calcul de la prime mensuelle de transfert :

- le delta des primes qui résultent d'une application plus favorable de la convention collective (écart de prime de 13e mois et écart de prime d'ancienneté) au sein de l'entreprise sortante ;
- le delta issu de la comparaison entre les primes à périodicité fixe (exemple : prime vacances) de la société entrante et celles de l'entreprise sortante.

Ce maintien de rémunération assurée par le mécanisme de la prime mensuelle de transfert ne prend pas en compte les primes soumises à un aléa (exemples : primes de participation, d'intéressement...), les primes exceptionnelles, les primes d'usage, ainsi que les primes liées à des sujétions se rattachant à l'organisation du travail ou à l'exécution du travail (exemple : prime mono-ripeur ou toutes autres primes versées en fonction des conditions de travail ou des contraintes liées à l'activité).

Cette prime sera fixe et servie en 12 mensualités. La prime mensuelle de transfert sera recalculée à chaque transfert.

La prime mensuelle de transfert sera évoquée dans le cadre des NAO des entreprises.

## 5.2. 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.

## 5.3. 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.

## 5.4. 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.

## 5.5. 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 et de l'autorisation de l'autorité administrative compétente le cas échéant.

### **Bilan d'application et commission de suivi**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un point à l'ordre du jour lors d'une réunion de la commission paritaire permanente nationale qui assurera alors le rôle de commission de suivi.

#### **Durée**

#### Article 7

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 et prendra fin le 31 décembre 2029.

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.

#### **Révision**

#### Article 8

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.* (1) 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.

(1) Phrase étendue 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 21 mai 2021 - art. 1)

### **Application de l'accord**

## Article 9

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail qui prévoit qu'en matière de modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, l'accord de branche est seul compétent et s'impose à l'entreprise.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

## Commission d'interprétation

### Article 10

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.

### Date d'effet

#### Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2021, et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date.

Il se substitue à l'avenant n° 53 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants de prolongation n° 58, 63 et 66.

## Dépôt et publicité

### Article 12

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 l'article 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 1

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 1re 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	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 1 année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité ou secteur géographique) :

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1 607 heures/an x 98,6 salariés équivalent temps plein).

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités ou secteur géographique) 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 x 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 :

$(\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{Nombre total de salariés transférés dans le lot}) \div \text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}$

Pour les conducteurs :

Pour l'OM :

$(32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 18,42$  soit 18 conducteurs

Pour le sélectif :

$(32 \text{ conducteurs} \times 37 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 11,96$  soit 12 conducteurs

Pour le déchet vert :

$(32 \text{ conducteurs} \times 5 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 1,61 \text{ soit } 2 \text{ conducteurs}$

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 :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 57 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 36,85 \text{ soit } 37 \text{ équipiers de collecte}$

Pour le sélectif :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 37 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 23,92 \text{ soit } 24 \text{ équipiers de collecte}$

Pour le déchet vert :

$(64 \text{ équipiers de collecte} \times 5 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 3,23 \text{ soit } 3 \text{ équipiers de collecte}$

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 :

$(1,4 \text{ agent} \times 57 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 0,80 \text{ soit } 1 \text{ agent}$

Pour le sélectif :

$(1,4 \text{ agent} \times 37 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 0,52 \text{ soit } 1 \text{ agent}$

Pour le déchet vert :

$(1,4 \text{ agent} \times 5 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 0,07 \text{ soit } 0 \text{ agent}$

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 :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 0,46 \text{ soit } 1 \text{ mécanicienne}$

Pour le sélectif :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 0,30 \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne}$

Pour le déchet vert :

$(0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salariés}) \div 99 \text{ salariés} = 0,04 \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne}$

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 4e 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.

En vigueur étendu

## Annexe 2

Document d'information sur le transfert (art. 5 de l'annexe V)

Objet : transfert au sein de notre société en application de la convention collective nationale des activités du déchet.

Madame/Monsieur,

Suite à l'attribution à notre société du contrat de (...) auquel vous êtes affecté et conformément aux dispositions conventionnelles, nous vous informons de votre transfert au sein de notre entreprise à compter du (...).

Conformément à l'annexe V de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 applicable, nous nous engageons à conserver :

- la nature de votre contrat de travail ;
- l'intitulé de l'emploi que vous occupiez ;
- le coefficient que vous aviez précédemment.

Vous conservez également votre ancienneté et votre rémunération selon les modalités suivantes :

- votre salaire de base brut est maintenu ;
- vous relevez désormais, comme l'ensemble des salariés, du statut collectif de notre société.

Outre la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 qui demeure applicable, les accords collectifs spécifiques à notre société ont également vocation à s'appliquer, au même titre que les usages ou les pratiques en vigueur.

Par ailleurs, vous conserverez éventuellement sous la forme d'une prime mensuelle de transfert les éléments de rémunération soumis à charge tels que définit également dans l'article 5.1 de l'annexe V.

Nous vous informons que votre prise de poste se fera sur le site (...) à l'adresse suivante :

Nous vous remercions de nous retourner un exemplaire du présent revêtu de votre signature avec la mention « Bon pour transfert du contrat de travail », et ce, avant le (...).

Nous vous rappelons que ce document d'information ne constitue pas un avenant à votre contrat de travail mais il formalise votre accord au transfert.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Nom

Qualité

### Avenant n° 68 du 13 décembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2021

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FNT CGT-FO,

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2021.

Au terme des réunions de négociations des 10 et 23 novembre et du 8 décembre 2020, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Ils se sont également entendus sur la nécessité de réviser la clause de la convention collective relative aux congés pour événements familiaux.

### **Valeur du point**

#### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est augmentée de 1,1 %.

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 fixée à 15,85 € ».

Par conséquent, les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

- le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 4,91 € ;
- le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,51 €.

### **Congés pour événement familiaux**

#### Article 2

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, l'article 2.19 du titre II de la convention collective nationale des activités du déchet est modifié comme il suit :

« Décès d'un enfant : 7 jours ».

Est ajouté à la fin de l'article susvisé :

« Le salarié bénéficie d'un congé de deuil de 8 jours cumulable avec le congé pour décès en cas de décès d'un enfant selon les modalités légales et réglementaires en vigueur ».

Le reste de l'article reste inchangé.

### **Entrée en vigueur**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2021.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du salaire minimum conventionnel quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, 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, quelle que soit leur taille.

### **Durée**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Modalités de dénonciation et de révision

### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débuteront 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.

## Formalités de dépôt

### Article 7

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## Demande d'extension

### Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

---

## Avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FNT FO,

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet se sont réunis pour réaliser un bilan de l'avenant n° 55 relatif à la négociation de branche dans les activités du déchet, entré en vigueur le 1er septembre 2016 pour 5 ans, et rédiger un nouvel accord adaptant les modalités du dialogue social dans la branche et créant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), telle que mise en place par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et modifiée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

L'objectif est d'adapter les modalités de la négociation collective à l'évolution du dialogue social en faisant évoluer la CPPN en CPPNI et en conférant à la négociation collective de branche plus de souplesse en lui permettant de s'adapter aux situations particulières tout en reprenant les principes fondamentaux contenus dans l'accord initial.

L'objectif est également de réviser les dispositions de l'article 1.3 de la convention collective des activités du déchet relatif à la commission d'interprétation afin de confier cette mission à la CPPNI nouvellement créée.

La volonté des parties a également été de substituer les dispositions de ce nouvel accord à toutes les dispositions incompatibles ou contraires de la convention collective ou de ses avenants afin de régler tout conflit de normes éventuel.

Conscients des enjeux à venir pour l'ensemble des métiers du déchet, les partenaires sociaux ont souhaité discuter des

conditions d'un dialogue social de qualité afin de maintenir le dynamisme de la négociation collective, garant de la pérennité de la branche.

Les métiers du déchet sont fortement porteurs de sens puisque le secteur est au cœur des enjeux de développement durable et de l'économie circulaire, faisant partie des axes du plan de relance 2020 et l'objet d'un contrat stratégique de filière.

En effet les entreprises du secteur couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur et sont amenées à collecter et valoriser par traitement, recyclage et stockage tous les types de déchets (déchets ménagers et assimilables, biodéchets, déchets industriels et agricoles non dangereux et dangereux). Le secteur des activités du déchet est caractérisé par des contraintes réglementaires fortes en matière de droit de l'environnement et de normes techniques, et par des changements de prestataires réguliers dans le cadre des marchés publics.

La branche des activités du déchet et ses métiers, de par les évolutions réglementaires, techniques, technologiques, économiques, sociales, sociétales, énergétiques, numériques, sont en profonde évolution.

Pour anticiper tous ces enjeux et mettre tous les acteurs du secteur en mouvement, les parties signataires partagent donc la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de coconstruction positive entre les partenaires sociaux et de négociation d'une politique sociale responsable et de régulation de la concurrence par la détermination d'un socle protecteur de garanties sociales au sein du secteur.

Elles considèrent que la négociation de branche participe à structurer le secteur des activités du déchet par la définition et la mise à jour des classifications, des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels, la formation, la prévoyance, la politique de prévention des risques professionnels dans la branche, et assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au regard de la complexité des thématiques abordées et des évolutions législatives et réglementaires, ces moments d'échanges sont aussi l'occasion, en amont des négociations, de se tenir au courant de l'actualité juridique, de mutualiser et partager réciproquement les bonnes pratiques et les perspectives et enjeux économiques, sociaux, sociétaux, environnementaux des entreprises du secteur pour anticiper les besoins et impulser, via la politique de branche, de nouvelles dynamiques pour construire et renforcer l'avenir de la branche.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle entre les partenaires sociaux pleinement impliqués.

Un dialogue social responsable est en effet celui où chacun des représentants, totalement investi de sa mission, est pleinement et constamment conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente et des enjeux de développement durable pour les générations actuelles mais également futures.

Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations.

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires sociales, et organise le maintien de rémunération des représentants syndicaux qui y participent.

### **Champ d'application et mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, 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, quelle que soit leur taille. Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Désignation d'un secrétaire du collège salarié**

#### Article 2

En vigueur étendu

Afin d'assurer l'interface avec le secrétariat du SNAD dans le cadre de l'organisation des réunions des instances paritaires sociales, le collège salarié désigne annuellement un secrétaire, par roulement entre chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche.

## **Modalités de fonctionnement des instances paritaires de la branche lors de contextes particuliers**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Compte tenu de l'évolution de notre environnement très rapide notamment au travers de l'essor des moyens d'information et de communication digitaux et des nouvelles méthodes de travail mises en œuvre pour permettre la poursuite du dialogue social en période de crise sanitaire depuis 1 an, les parties s'accordent pour indiquer qu'un des enjeux du dialogue social de branche est de s'adapter et d'organiser des réunions à distance afin de maintenir un dialogue social dans le cadre de situations particulières comme les crises sanitaires, les aléas climatiques - catastrophes naturelles, les grèves de transport.

Les parties rappellent la nécessité, même à distance, de garantir la confidentialité des échanges et l'identité des négociateurs.

Ainsi, les parties s'entendent sur la nécessité de privilégier les réunions en présentiel et lorsqu'elles se tiendront sous forme de visio-conférence, avec branchement de la caméra.

Dans des cas exceptionnels, et sous réserve de l'accord de l'ensemble des participants à la réunion, les membres invités pourront participer à la réunion par audioconférence.

Les réunions concernées par cette organisation à distance sont celles de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ainsi que les réunions préparatoires des commissions paritaires.

Les réunions seront organisées à distance sur proposition du secrétariat de la branche en concertation avec l'ensemble des représentants du collègue salarié mandatés pour signer, chaque fois que cela est nécessaire lorsque le contexte sanitaire, climatique ou social (exemple : grèves nationales limitant les déplacements pour la tenue des réunions) ne permet pas de se réunir en présentiel, sans fixer de limite annuelle.

Afin de pouvoir assurer la signature de l'ensemble des parties exprimant leur volonté de signer des accords de branche et procéder dans les plus brefs délais aux formalités de dépôt, le secrétariat de la branche se réserve la possibilité de proposer la signature électronique des accords lorsque les réunions de négociation ne sont pas en présentiel, ou en cas d'empêchement d'un des signataires.

### **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

#### **Attributions**

##### **Article 4.1**

En vigueur étendu

#### **Rôle dans la négociation des dispositions conventionnelles de branche**

##### **Article 4.1.1**

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, telle que prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail, constitue l'instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche, et de veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. La commission représente la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit notamment pour la négociation et de la conclusion d'accords de branche soumis à l'extension sur tous les thèmes entrant dans les missions générales de la branche ou pertinents pour celle-ci (mentionnées à l'article L. 2222-3 du code du travail).

La CPPNI a également un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

Sur demande du secrétariat du SNAD et en fonction des sujets intéressant les deux commissions, la CPPNI peut se réunir en commission mixte avec la CPNEFP pour toutes les négociations ayant des impacts en matière de formation. Dans ce cas, les règles applicables, notamment concernant la prise en charge des frais de déplacements des négociateurs seront celles applicables à la CPPNI (et ce, même pour les membres de la CPNEFP).

#### **Rôle dans le cadre de l'interprétation des dispositions conventionnelles**

## Article 4.1.2

En vigueur étendu

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche relève de la compétence de la CPPNI.

La demande d'interprétation est portée à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat du SNAD avise l'ensemble des représentants patronaux et syndicaux siégeant à la CPPNI de cette saisine. Le secrétariat du SNAD et le secrétaire du collège salarié examinent conjointement, préalablement à toute saisine de la CPPNI, la recevabilité de la demande d'interprétation, après avoir recueilli l'avis des représentants patronaux et syndicaux de la CPPNI.

Pour être recevable, la demande doit solliciter l'interprétation d'une disposition équivoque de la convention collective ou de ses avenants. Elle ne peut, sous couvert d'interprétation, modifier, ajouter ou conduire à une révision du texte.

La décision de soumettre la demande à la CPPNI est prise conjointement par le secrétaire du SNAD et l'ensemble des représentants du collège salarié mandatés pour signer. En cas de décision conjointe favorable de recevabilité, formalisée par une réponse positive adressée au demandeur dans le délai d'1 mois à compter de sa demande, une réunion de la CPPNI est organisée dans le mois qui suit.

En cas de décision négative conjointe, la CPPNI ne sera pas réunie. La décision de refus de soumettre la demande à la CPPNI devra être motivée.

La décision de refus de soumettre la demande à la CPPNI ne pourra pas faire l'objet de recours et seuls les tribunaux seront compétents pour apprécier la demande.

*Les décisions de la CPPNI donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux. (1)*

Le procès-verbal, adopté à la majorité telle que prévue par les articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, vaut avenant interprétatif de la convention collective nationale. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par le collège employeurs et par les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord comportant la disposition litigieuse.

À ce titre, chacune de ces organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes dispose d'une voix. Le collège employeurs dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes.

Les parties conviennent de retenir la commune intention des parties et l'esprit du texte comme principe d'interprétation.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).  
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

## Rôle de conciliation

### Article 4.1.3

En vigueur étendu

En cas de litige entre un employeur et un salarié de la branche relatif à l'application de la convention collective de branche, qui n'aurait pas pu être résolu au niveau de l'entreprise, l'un ou l'autre peut saisir la CPPNI d'une demande de conciliation. Les parties conviennent que les litiges doivent concerner collectivement tout ou partie des salariés et concerner l'application d'une disposition de la convention collective.

La demande de conciliation est portée à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Le secrétariat du SNAD avise l'ensemble des représentants patronaux et syndicaux siégeant à la CPPNI de cette saisine, en vue de soumettre la demande à la CPPNI.

La CPPNI fixe une date à laquelle sera assurée sa mission de conciliation, au plus tard 1 mois après sa saisine. Elle convoque par lettre recommandée avec avis de réception chacune des parties, en précisant les lieux, jour et heure de la conciliation. Une copie de la saisine de la CPPNI est transmise au défendeur en annexe de cette convocation.

Lors de la tentative de conciliation tenue devant la CPPNI, les parties peuvent être assistées de la personne de leur choix.

La non-comparution de la partie qui a saisi la CPPNI vaut renonciation à sa demande.

À l'issue de la tentative de conciliation, si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement au sein d'un procès-verbal de conciliation, qui doit être signé par chacune des parties et par les représentants de la CPPNI. Un exemplaire est remis à chacune des parties, et conservé par le secrétariat de la CPPNI afin de pouvoir être consulté par ses membres.

En cas d'échec de la conciliation, un procès-verbal de non-conciliation, reprenant les positions respectives des parties, est rédigé par la CPPNI en sa formation de conciliation. Ce procès-verbal est notifié à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception, dans le mois suivant la tentative de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation sont conservés par le secrétariat de la CPPNI, et demeurent à la disposition des membres de la CPPNI.

### **Rôle en tant qu'observatoire de l'article 6.13 de la CCNAD**

#### Article 4.1.4

En vigueur étendu

La CPPNI 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.

### **Composition de la CPPNI**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat du SNAD.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- trois sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur désignés par les organisations patronales représentatives dans la branche.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant, la raison sociale de l'employeur et l'adresse de l'établissement où le représentant est employé. Pour mener à bien leurs missions au sein de la branche, les représentants choisis pour siéger aux réunions de la commission sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux métiers du déchet et aux thèmes de négociation abordés.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat du SNAD par lettre recommandée avec avis de réception, émanant de la fédération nationale.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

### **Fonctionnement**

#### Article 4.3

En vigueur étendu

## **Calendrier prévisionnel**

### **Article 4.3.1**

En vigueur étendu

La commission se réunit en fin d'année ou en début d'année suivante pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre 1er du titre IV du livre II de la 2e partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins six par an. Conformément aux articles 6.13 et 6.14 de la CCNAD, la CPPNI se réunit une fois par an pour échanger paritairement sur les sujets santé-sécurité, prévention des risques professionnels et à l'amélioration efficace et durable des conditions de travail en tant qu'observatoire.

Avant la réunion d'ouverture, le secrétaire du collège salarié adresse au secrétariat du SNAD, les thèmes de négociation que le collège salarié souhaite aborder au cours de l'année à venir.

Dans le même temps, le collège employeur adresse au secrétaire du collège salarié les thèmes de négociation qu'il souhaite aborder au cours de l'année à venir.

## **Ordre du jour des réunions**

### **Article 4.3.2**

En vigueur étendu

L'ordre du jour de chaque réunion est fixé par le secrétariat de la commission en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

À l'initiative du secrétariat de la CPPNI, des personnes extérieures peuvent participer aux réunions, avec l'accord des représentants du collège salarié mandatés pour signer, afin d'apporter un éclairage sur les sujets en négociation.

## **Délais de convocation**

### **Article 4.3.3**

En vigueur étendu

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai d'au moins 8 jours avant chaque réunion.

## **Réunions préparatoires**

### **Article 4.3.4**

En vigueur étendu

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, en présentiel ou sous forme de visio-conférence la veille de chaque commission à laquelle ils ont été choisis pour siéger.

Lorsque les circonstances ne leur permettent pas de se réunir la veille de la commission, les représentants du collège salarié peuvent avancer la tenue de la réunion préparatoire à un autre jour.

Si la réunion est prévue en présentiel, une salle de réunion est mise à leur disposition par le SNAD, dans la mesure du possible. Dans le cas contraire, une visio-conférence est organisée par le SNAD.

## **Déroulement des réunions en présentiel ou sous forme de visio-conférence.**

### **Article 4.3.5**

En vigueur étendu

Au terme des réunions de négociation sur un thème, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi et validé par le secrétaire.

En cas de besoin, un relevé de position est établi à l'issue d'une réunion intermédiaire sans attendre la réunion de

synthèse.

## **Rapport annuel d'activité**

### Article 4.3.6

En vigueur étendu

Chaque année, la CPPNI établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés, en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

Le rapport annuel devra également comporter un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les entreprises de la branche, ayant négocié un accord en leur sein, sont invitées, en plus de leurs formalités légales de dépôt à effectuer sur la plateforme en ligne, à transmettre leurs accords signés, au secrétariat de la CPPNI, via l'adresse suivante : [contact@snad.social](mailto:contact@snad.social).

Il est précisé par les parties, que ce rapport annuel ne sera effectué que si la CPPNI dispose d'un nombre significatif d'accords collectifs afin d'obtenir un panel représentatif.

## **Rémunération des représentants**

### Article 4.4

En vigueur étendu

## **Maintien de la rémunération**

### Article 4.4.1

En vigueur étendu

L'employeur du représentant de l'organisation syndicale lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions préparatoires et à la commission paritaire permanente de négociation, sans perte de rémunération.

À l'issue de chaque réunion, le secrétariat du SNAD remet une attestation de présence au représentant pour lui permettre de bénéficier du maintien de sa rémunération.

Dans le cas où les réunions ont lieu en visio-conférence, un relevé des participants en visio-conférence est effectué par le secrétariat du SNAD et transmis à l'employeur.

## **Frais de transport, de repas et d'hébergement**

### Article 4.4.2

En vigueur étendu

Les frais de transport occasionnés par la participation aux réunions de la commission sont pris en charge par le SNAD, sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans les conditions suivantes :

- prise en charge du train sur la base du tarif de 2e classe ;
- prise en charge de l'avion lorsque le trajet en train est supérieur à 3 heures sous réserve que le tarif soit moins élevé que celui d'une place de train en 2e classe ;

- prise en charge des frais réels de véhicule sur la base du barème kilométrique lorsque le trajet ou une partie du trajet n'est pas desservi par les transports en commun.

Les frais de restauration sont pris en charge par le SNAD :

- au choix du représentant, sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner ou sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 25 € par déjeuner ;

- sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 35 € par dîner, pour les frais supplémentaires nécessités par l'éloignement géographique au sens de la réglementation relative aux grands déplacements, d'autre part. La réservation et la prise en charge de l'hébergement nécessités par l'éloignement géographique (hors Île-de-France) sont assurées par le SNAD, et comprennent la chambre d'hôtel et le petit-déjeuner.

### **Couverture accidents de trajet**

#### Article 4.4.3

En vigueur étendu

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation.

### **Modalités de prise en compte du parcours syndical dans la carrière des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties reconnaissent que l'exercice d'une responsabilité syndicale ou électorale constitue pour chaque salarié une étape valorisante dans leur parcours professionnel à accompagner au moment de la prise de mandat, pendant et en fin de mandat et tiennent à réaffirmer leur volonté de combattre toute forme de discrimination à l'encontre des représentants du personnel dans leur contribution au dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche sont invitées à prendre en compte l'expérience des représentants syndicaux pour leur permettre, s'ils le souhaitent, de reconnaître et valoriser leurs compétences acquises en tant que négociateurs en branche.

### **Modification d'un article de la CCNAD**

#### Article 6

En vigueur étendu

L'article 1.3 de la convention collective nationale des activités du déchet est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 1.3

CPPNI

Les missions de la commission permanente paritaire sont dévolues à la CPPNI telle que définie dans le cadre de l'avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social dans la branche des déchets. »

#### **Durée**

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1er septembre 2021.

Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

### **Dénonciation - Révision**

#### Article 8

En vigueur étendu

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord vaut avenant à la CCNAD et peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la même forme.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

*La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salarié dans la branche ou par les organisations patronales représentatives.* (1) À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord. Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

## Dépôt, publicité et extension

### Article 9

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° 70 du 30 juillet 2021 relatif au contrat de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FNT FO,

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de préciser d'une part, les publics éligibles à l'allongement de la durée du contrat de professionnalisation au-delà de 12 mois au sens de l'article L. 6325-12 du code du travail et, d'autre part, les publics éligibles à l'allongement de la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée de l'action au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail.

En effet, il est apparu qu'une erreur matérielle lors de la mise à jour de la convention collective à droit constant effectuée par l'avenant n° 62 du 16 avril 2019 a conduit à la suppression malencontreuse de la disposition existant antérieurement concernant les publics éligibles à l'allongement de la durée du contrat de professionnalisation au-delà de 12 mois au sens de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Le présent avenant a pour objet de réparer cette erreur et de maintenir les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, en tenant compte des évolutions législatives introduites par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les parties précisent qu'au regard du sujet traité, aucune mesure spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés ne sera retenue.

## **Contrat de professionnalisation**

### Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 4.3.1 de la convention collective nationale des activités du déchet relatif au contrat de professionnalisation :

1° L'alinéa 4 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou, dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé ;

- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

- les jeunes de moins de 26 ans ou les demandeurs d'emploi qui sont dépourvus de qualification professionnelle ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, et dont l'acquisition de la qualification implique que la durée de l'action soit adaptée aux exigences des diplômes et qualifications définies comme prioritaires par la CPNE et recensés en annexe du présent accord.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes de moins de 26 ans sortis du système de la formation initiale sans diplôme, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux ou d'un contrat unique d'insertion), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois. »

2° L'alinéa 6 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Toutefois, la durée de la formation peut être portée 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 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou, dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé ;

- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

- les personnes qui souhaitent obtenir une certification ou une qualification professionnelle qui nécessite une durée de formation supérieure à 25 % de la durée de l'action de professionnalisation. »

3° Les autres dispositions de l'article 4.3.1 demeurent inchangées.

## **Champ d'application et mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les contrats de professionnalisation doivent pouvoir être contractés au sein de toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur taille.

Ainsi, 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, quel que soit leur taille. Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de sa signature.

## Dépôt et publicité

### 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 des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.*

(1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.  
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

---

## Adhésion par lettre du 19 novembre 2021 du SNEFiD à la convention collective nationale

En vigueur

Paris, le 19 novembre 2021.

Syndicat national des entrepreneurs de la filière déchet (SNEFiD), 16 bis, rue d'Odessa, boîte 37, 75014 Paris.

Monsieur le directeur général,

Par ce courrier, nous avons le plaisir de vous confirmer que notre syndicat professionnel, le syndicat national des entrepreneurs de la filière déchet (SNEFiD), reconnu organisation professionnelle représentative, adhère à la convention collective nationale des activités du déchet (brochure n° 3156, IDCC 2149).

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous confirmons que les règles de notification ont été respectées.

Notre secrétaire générale et moi-même restons à votre disposition pour vous apporter toute information complémentaire nécessaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président du SNEFiD.

---

## Avenant n° 75 du 12 décembre 2023 à l'avenant n° 67 du 8 décembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; 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.

Ce mécanisme de transfert conventionnel constitue une garantie primordiale au sein de la branche puisqu'il permet non seulement de préserver l'emploi des salariés transférés mais aussi d'assurer une continuité du marché sur lequel ils étaient

affectés.

Par le présent avenant, les parties signataires entendent donc, nonobstant le droit de refus des salariés, pérenniser le mécanisme de transfert conventionnel en sécurisant les salariés suite à leur transfert mais aussi en renforçant les garanties conventionnelles, tout en assurant une concurrence saine et loyale entre les entreprises de la branche.

C'est ainsi que le présent avenant prolonge et apporte des modifications à l'accord du 8 décembre 2020 pour encadrer les relations entre les entreprises sortantes et les entreprises entrantes et apporte des garanties aux salariés.

L'objectif du présent d'accord est l'harmonisation des pratiques entre les entreprises au sein de la branche dans le souci de garantir un traitement identique de tous les salariés transférés au sein de la branche.

Cette volonté partagée avec les partenaires sociaux vise également à valoriser l'application de l'annexe V dans les appels d'offres ou tout du moins d'en conserver l'esprit en cas d'application volontaire.

#### **Modification de l'article 2.1 « Salariés affectés partiellement au marché transféré »**

##### Article 1er

En vigueur étendu

La phrase :

« Pour les personnels des ateliers : selon le nombre de véhicules affectés sur le marché par rapport le nombre de véhicules total. »,

est remplacée par :

« Pour les personnels des ateliers : selon le nombre de véhicules affectés sur le marché par rapport au nombre de véhicules total, ou à défaut de véhicules selon le nombre de matériels concernés par la maintenance affectés sur le marché par rapport au nombre de matériels concernés par la maintenance total. »

#### **Modification de l'article 4 « Communication des documents par l'ancien titulaire »**

##### Article 2

En vigueur étendu

Après :

« Permis, habilitations (notamment SST, risques incendie ...), agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/ FCOS, CACES) »,

Il est ajouté :

« . Dans le cas des salariés concernés par le transfert tel que prévu à l'article 2 et dont le contrat de travail est suspendu la validité des permis, de la formation module déchets pour les conducteurs, des habilitations et agréments se vérifie à la date de la suspension du contrat de travail »

Après :

« La dernière fiche d'aptitude médicale à jour à la date de reprise du marché (document justifiant d'un éventuel suivi médical renforcé de type reconnaissance travailleur handicapé) »,

il est ajouté :

« . Dans le cas des salariés concernés par le transfert tel que prévu à l'article 2 et dont le contrat de travail est suspendu, la fiche d'aptitude médicale est considérée comme à jour si elle l'était au moment de la suspension du contrat de travail »

#### **Modification de l'article 5 « Transfert des contrats de travail »**

##### Article 3

En vigueur étendu

Après :

« En application du présent accord, le contrat de travail »,

il est ajouté :

« , et ses avenants, »

Après :

« Les transferts qui s'opéreront dans le respect des conditions de l'annexe se feront de plein droit. »,

il est ajouté :

« Ils ne peuvent pas être conditionnés à la signature d'un avenant au contrat de travail »

#### **Modification de l'article 7 « Durée »**

##### Article 4

En vigueur étendu

La phrase :

« Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur »,

est remplacée par :

« Cet accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2029 »

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

##### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier de la continuité de leur contrat de travail lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, 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, quelle que soit leur taille.

#### **Entrée en vigueur de l'avenant**

##### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1er janvier 2024 et s'appliquent aux marchés donnant lieu à un transfert à compter de cette date.

#### **Révision**

##### 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 débuteront 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.

(1)

(1) Alinéa 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 en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

#### **Dépôt et publicité**

##### 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 l'article 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° 78 du 14 novembre 2024 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FNT CGT-FO,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets ont souhaité, afin de prendre en compte l'inflation des dernières années, de modifier le niveau de prise en charge des frais de restauration des représentants de la CPPNI.

### **Modification de l'article 4.4.2**

#### Article 1er

En vigueur étendu

À l'article 4.4.2 de l'avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI :

La phrase :

« - sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner, d'une part ; »

Est remplacée par :

« - au choix du représentant, sur la base de l'indemnité forfaitaire de petit déplacement par déjeuner ou sur la base des frais réels et sur fourniture des justificatifs, dans la limite de 25 € par déjeuner ; »

### **Entrée en vigueur**

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter de la date de sa signature.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Durée**

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Modalités de dénonciation et de révision**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débuteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

### **Formalités de dépôt**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Demande d'extension**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

En autant d'originaux que de parties auxquelles le texte est notifié à l'issue de la procédure de signature et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

---

## **Avenant n° 17 du 25 juillet 2006 relatif aux salaires**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC,

### **Salaires**

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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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.

### **Salaires minimaux conventionnels**

#### Article 1er

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

Salaires 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.

#### Valeur du point

##### 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.

#### Entrée en vigueur de l'accord

##### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er juin 2007.

#### Dépôt et publicité

##### 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

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	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.

#### Valeur du point

##### 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, 26 € à compter du 1er mai 2008. »

**Entrée en vigueur de l'accord**

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.

**Egalité salariale entre les hommes et les femmes**

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.

**Négociation sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2009**

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.

**Dépôt et publicité**

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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des activités du déchet (SNAD).
Organisations de salariés	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.

**Valeur du point**

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 13,56 € à compter du 1er avril 2009. »

#### **Indemnité de panier de nuit**

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. »

#### **Egalité salariale entre les hommes et les femmes et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

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.

#### **Entrée en vigueur de l'accord**

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er avril 2009.

#### **Dépôt et publicité**

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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; FGTE CFTD ; 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.

### **Valeur du point**

#### 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. »

### **Indemnité de salissure**

#### 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. »

### **Clause de revoyure**

#### 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.

### **Egalité salariale entre les hommes et les femmes et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

#### 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.

### **Entrée en vigueur de l'accord**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er mai 2010.

### **Dépôt et publicité**

#### Article 6

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

Signataires	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

### Valeur du point

#### 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. »

### Indemnité de salissure

#### 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. »

### Egalité salariale entre les hommes et les femmes

#### 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.

### **Entrée en vigueur de l'accord**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er mars 2011.

### **Dépôt et publicité**

#### **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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

### **Valeur du point**

#### **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. »

### **Indemnité de salissure**

#### **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. »

### **Egalité salariale entre les hommes et les femmes et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

#### **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.

### **Entrée en vigueur de l'accord**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2012.

### **Dépôt et publicité**

#### **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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

### **Valeur du point**

#### **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. »

### **Indemnité de salissure**

#### **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. »

### **Classifications professionnelles**

#### **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.

### **Prime de treizième mois**

#### **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 œuvre dès l'exercice 2013.

### **Egalité salariale entre les hommes et les femmes**

#### **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.

### **Entrée en vigueur de l'accord**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2013.

### **Dépôt et publicité**

#### **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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD.
Organisations de salariés	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.

### **Valeur du point**

#### 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. »

### **Indemnité de salissure**

#### 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. »

### **Clause de revoyure**

#### 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.

### **Egalité salariale entre les hommes et les femmes**

#### 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.

### **Entrée en vigueur**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2014.

### **Dépôt et publicité**

#### 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.

## Avenant n° 56 du 17 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SNAD
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC FO UNCP FGT CFTC

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2017.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point et de l'indemnité de salissure d'une part, et la mise en place d'une gratification à l'occasion de la remise des médailles d'honneur du travail d'argent et de vermeil, d'autre part.

### Valeur du point

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 14,98 €. »

### Indemnité de salissure

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 36,21 € 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. »

### Gratification de médaille d'honneur du travail

Article 3

En vigueur étendu

Une gratification minimale est allouée aux salariés qui formulent leur demande de médaille d'honneur du travail d'argent et de vermeil, dans l'année suivant la date anniversaire respective de leurs 20 et 30 ans de services. Le montant de la gratification est ainsi défini :

- médaille d'argent : 450 € ;
- médaille de vermeil : 600 €.

L'employeur procède au versement de la prime dans un délai de 1 mois suivant la réception de la copie du diplôme

adressée par le salarié dans l'année suivant sa remise, par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

### **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

#### 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.

### **Entrée en vigueur de l'accord**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er jour du mois civil suivant la signature du présent avenant.

### **Révision**

#### Article 6

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

### **Dépôt et publicité**

#### 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.

Fait à Paris, le 17 février 2017.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

### **Avenant n° 57 du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

## **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2018.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

## **Valeur du point**

### 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 15,16 €. »

## **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

### Article 2

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.

## **Entrée en vigueur**

### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2018.

## **Durée**

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Révision**

### Article 5

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

## **Dépôt et publicité**

### 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° 61 du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2019

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFID,
Organisations de salariés	FNST CGT ; FGT CFTC,

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2019.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

### Valeur du point

#### 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 15,48 €. »

Par conséquent, les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

- le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 4,79 € ;
- le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,28 €.

### Prime de transport

#### Article 2

En vigueur étendu

Le montant de la prime prévue à l'article 3.11 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est depuis le 1er janvier 2012 obsolète. Il est apparu nécessaire d'actualiser ce montant qui est de 3,51 € ; il est d'ailleurs précisé que les montants encore fixés en francs doivent désormais être convertis en euros.

« La prime dite de transport est fixée à 5 € ».

### Égalité salariale entre les hommes et les femmes

#### Article 3

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.

### **Entrée en vigueur**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2019.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du salaire minimum conventionnel quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, 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, quelle que soit leur taille.

### **Durée**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Révision**

#### Article 7

En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

### **Dépôt et publicité**

#### 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° 65 du 4 décembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; FNT CGT-FO,

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2020.

Au terme des réunions de négociations des 24 octobre, 21 novembre et 4 décembre 2019, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

## Valeur du point

### 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 fixée à 15,68 € ».

## Égalité salariale entre les hommes et les femmes

### Article 2

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.

C'est dans ce contexte qu'une négociation sur l'égalité entre les hommes et les femmes a été engagée au sein de la branche afin que les dispositions actuelles soient complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité, véritable atout et facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique, au sein des entreprises de la branche et des équipes de travail.

Les parties ont ainsi exprimé leur volonté expresse d'inscrire le principe de mixité et d'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes parmi les priorités des entreprises de la branche des activités du déchet.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises 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.

Les parties rappellent que dans le cadre de cet accord, les parties sont convenues d'accorder deux jours d'absence exceptionnelle rémunérée pour la garde d'enfant malade ou accidenté par année civile et par salarié.

## Entrée en vigueur

### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2020.

## Entreprises de moins de 50 salariés

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du salaire minimum conventionnel quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, 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, quelle que soit leur taille.

## Durée

## Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Modalités de dénonciation et de révision

## Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débuteront 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.

### Formalités de dépôt

## Article 7

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, et auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### Demande d'extension

## Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

## Avenant n° 71 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFID,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FNT CGT-FO,

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels hiérarchiques pour l'année 2022.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit :

### Valeur du point

## Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est augmentée de 2,5 %.

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 16,25 €.

Par conséquent les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

- le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 5,04 € ;
- le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,75 €. »

### **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

#### Article 2

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 de la branche des activités du déchet 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.

### **Entrée en vigueur de l'accord et durée de l'accord**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet. (IDCC n° 2149). Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Dénonciation. Révision**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail. Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de trois mois après la date de réception de la demande de révision.

### **Formalités de dépôt**

#### Article 6

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Demande d'extension**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

---

## **Avenant n° 72 du 16 mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; FNST CGT ; FNT CGT-FO,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets ont conclu un avenant n° 71 le 5 novembre 2021, relatif aux salaires minima conventionnels.

Par cet avenant, il a été convenu d'augmenter la valeur du point de 2,5 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchets ont donc été abrogées et remplacées en conséquence.

Depuis le 5 novembre 2021, le contexte géopolitique a évolué, d'une manière totalement imprévisible.

En effet, le conflit politique et les opérations militaires en cours, opposant la Russie et l'Ukraine, ont des conséquences mondiales, et notamment économiques.

L'économie française, comme celle de tout pays du monde, est impactée par ce conflit, dont le caractère exceptionnel ne peut être négligé et ignoré par les partenaires sociaux.

C'est au regard de ce contexte politique et économique inédit et exceptionnel que les partenaires sociaux ont alors décidé de se réunir à nouveau, afin de conclure un nouvel avenant relatif aux salaires minima conventionnels afin de compléter l'avenant n° 71 et les négociations salariales de la branche pour l'année 2022.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 mars 2022, et se sont entendus sur les termes du présent avenant.

### **Valeur du point**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

La valeur du point est augmentée de 0,4 %.

Les dispositions de l'article 3.6, 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 16,32 €.

Par conséquent, les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

Le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 5,06 €.

Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,79 €. »

## **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

### Article 2

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 considère 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 de la branche des activités du déchet 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.

## **Entrée en vigueur de l'accord et durée de l'accord**

### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er avril 2022 pour une durée indéterminée.

## **Entreprises de moins de 50 salariés**

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Principes fondamentaux**

### Article 5

En vigueur étendu

Les organisations patronales signataires insistent sur le caractère exceptionnel de la présente négociation et rappellent que les négociations sur les salaires sont et doivent demeurer annuelles. Le présent accord ne pourra, en aucun cas, être invoqué par les organisations syndicales ultérieurement et ne pourra en aucun cas constituer un usage.

## **Engagement de suivi**

### Article 6

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à suivre l'application du présent accord et à se revoir au plus tard en septembre 2022 afin d'apprécier les impacts de cette décision exceptionnelle sur les entreprises et les salariés.

## **Dénonciation et révision**

### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra 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. 2261-10 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un avis motivé et d'un projet relatif aux points de la convention qu'elle propose de réviser.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

## Formalités de dépôt

### Article 8

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en 2 exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes Paris.

## Demande d'extension

### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relative à la demande d'extension du présent avenant.

## Avenant n° 73 du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FNT CGT-FO,

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets ont conclu deux avenants relatifs aux salaires minima conventionnel pour l'année 2022, le 5 novembre 2021, puis le 16 mars 2022.

Par ces avenants, il a été convenu d'augmenter la valeur du point successivement de 2,5 % puis de 0.4 %.

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchets ont donc été abrogées et remplacées en conséquence.

Les partenaires sociaux ont décidé de se réunir à nouveau, afin de conclure un nouvel avenant relatif aux salaires minima conventionnels complétant les avenants n° 71 et 72 et les négociations salaires de la branche pour l'année 2022.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 21 juillet 2022, et se sont entendus sur les termes du présent avenant.

## Valeur du point

### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est augmentée de 3 %.

Les dispositions de l'article 3.6 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 16.81 € ».

## Égalité salariale entre les hommes et les femmes

### Article 2

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 considère 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 de la branche des activités du déchet 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.

### **Entrée en vigueur**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er août 2022.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Engagement d'ouverture de nouvelles négociations**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sous 30 jours en cas d'une nouvelle augmentation du Smic avant le 31 décembre 2022.

Les parties s'engagent à ouvrir les négociations salariales de la branche pour l'année 2023 en novembre 2022 et veilleront à ce que le SMC du coefficient 100 au 1er janvier 2023 présente un écart avec le Smic au moins équivalant à celui qu'il avait en janvier 2022.

### **Durée**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Modalités de dénonciation et de révision**

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

### **Formalités de dépôt**

#### Article 8

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire

original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Demande d'extension**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

---

## **Avenant n° 74 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,
Organisations de salariés	FNST CGT ; FNT CGT-FO,

### **Préambule**

En vigueur étendu

Compte tenu de l'inflation au 1er trimestre 2023 et de l'augmentation du Smic au 1er mai 2023, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet se sont retrouvés à l'occasion de négociations sur les salaires minima conventionnels dans le souci de participer au maintien du pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

### **Valeur du point**

#### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est augmentée de 2,2 % en comparaison de celle prévue dans la recommandation patronale signée par le SNAD et le SNEFiD applicable depuis le 1er janvier 2023.

Les dispositions de l'article 3.6 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 17,84 € ».

### **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

#### Article 2

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 considère 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 de la branche des activités du déchet 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.

### **Entrée en vigueur**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er juin 2023.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Durée**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Modalités de dénonciation et de révision**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

### **Formalités de dépôt**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Demande d'extension**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

---

## **Avenant n° 76 du 12 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,

## Signataires

Organisations de salariés

CGT ;  
FO,

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2024.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

## Valeur du point

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est augmentée de 2,6 % au 1er janvier 2024.

Les dispositions de l'article 3.6 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 18,30 €. »

## Indemnité de panier de jour

Article 2

En vigueur étendu

À l'article 3.9 de la convention collective nationale des activités du déchet, la proposition suivante :

« Le montant de cette indemnité équivaut à 31 % de la valeur mensuelle du point »,

est remplacée par :

« Le montant de cette indemnité équivaut à 32 % de la valeur mensuelle du point. »

## Engagement d'ouverture de nouvelles négociations

Article 3

En vigueur étendu

Dans l'éventualité d'une augmentation du Smic entre le 1er février et le 31 décembre 2024, les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations dans les 30 jours.

## Égalité salariale entre les hommes et les femmes

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 considère 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 de la branche des activités du déchet 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.

## Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2024.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil, l'application de l'avenant ne pouvant être obligatoire à compter de la date du 1er janvier 2024 pour les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et leurs salariés qui y seront soumis qu'à compter de la date de son extension.  
(Arrêté du 15 avril 2024 - art. 1)

### Entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n° 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### Durée

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Modalités de dénonciation et de révision

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débuteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

### Formalités de dépôt

#### Article 9

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### Demande d'extension

#### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

## Avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SNAD ; SNEFiD,

## Signataires

Organisations de salariés

FGTE CFDT ;  
SNATT CFE-CGC ;  
FNST CGT ;  
FGT CFTC ;  
FNT CGT-FO,

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2025.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

## Valeur du point

### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point est augmentée de 2 %.

Les dispositions de l'article 3.6 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 18,67 €. »

## Égalité salariale entre les hommes et les femmes

### Article 2

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 considère 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 de la branche des activités du déchet 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.

## Entrée en vigueur

### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2025.

## Entreprises de moins de 50 salariés

### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC 2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Engagement d'ouverture de nouvelles négociations

### Article 5

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sous 30 jours dans le cas où dans le cours de l'année 2025, le Smic deviendrait plus important que le salaire minimum conventionnel d'un ou plusieurs coefficients.

### **Engagement d'ouverture de négociations relatives à l'ancienneté**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le collège patronal s'engage à ouvrir des négociations relatives à l'article 3.15 relatif à la prime d'ancienneté de la convention collective au cours de l'année 2025 avec notamment des discussions relatives à l'intégration du collège cadre.

#### **Durée**

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Modalités de dénonciation et de révision**

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L. 2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

### **Formalités de dépôt**

#### Article 9

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Demande d'extension**

#### Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

En autant d'originaux que de parties auxquelles le texte est notifié à l'issue de la procédure de signature et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

## **Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	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).

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	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.
Organisations adhérentes	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

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 ;

Le régime est également destiné à couvrir le risque inaptitude à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet.

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 :

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

### **Catégories de personnel concernées**

Article 1er

En vigueur étendu

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 également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38. 11Z.

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, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ;

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.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

## 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'inaptitude 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'inaptitude 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, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E, 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 trois médecins dont un médecin instructeur, salariés de l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur, 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 du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur.

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'inaptitude 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.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

## Bénéficiaires

### Article 3

En vigueur étendu

Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier

d'instruction.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

## **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'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ;
- 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.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

## **Montant des prestations**

### Article 5

En vigueur étendu

L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

-de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;

-de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

-des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

-de tout maintien de salaire par son employeur ;

-de tous autres revenus salariaux ;

-des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

-de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

-cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;

-cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

NOTE : Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 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 de l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 BO 2016/29.

## **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

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 0,35 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus.

La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,21 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

## **Portabilité**

### Article 8

En vigueur étendu

*En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie inaptitude à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.*

*Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)*

## 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.

---

## Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	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 1er

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. ...,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

#### Article 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	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 1er

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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	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,
Organisations de salariés	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,

### **Modification des textes régissant l'IPRIAC**

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,

### **Modification des textes régissant l'IPRIAC**

#### 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.

### **Modification des textes régissant l'IPRIAC**

#### 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.

### Modification des textes régissant l'IPRIAC

#### 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.

### Modification des textes régissant l'IPRIAC

#### 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

Signataires	
Organisations patronales	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),
Organisations de salariés	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,

### Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

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

### Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

## **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

### Article 1er

En vigueur non étendu

### Article 1

#### Constitution

Il est créé une institution de prévoyance dénommée IPRIAC, institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite, pour assurer la gestion d'un régime ' inaptitude 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.

## **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

### Article 1er

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.

## **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

### Article 1er

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'inaptitude 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 engagement 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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

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'inaptitude 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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

## 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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

#### Article 1er

#### 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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

#### Article 1er

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 1er 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 réserve libres de tout engagement qu'il juge nécessaires.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

#### Article 1er

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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

#### Article 1er

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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

#### Article 1er

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.

## **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

### Article 1er

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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

#### Article 1er

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 6e 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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

#### Article 1er

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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

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.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

## Article 1er

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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

## Article 1er

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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

## Article 1er

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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

## Article 1er

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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

## Article 1er

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.

### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

## Article 1er

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 1er 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 1er 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**

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

**Préambule**

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre 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 :

**Modification des dispositions de l'article 1er du règlement intérieur (objet)**

Article 1er

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 œuvre 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.

### **Modification des dispositions de l'article 5 du règlement intérieur (bénéficiaires)**

#### 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. »

### **Modification des dispositions de l'article 8 du règlement intérieur (paiement des cotisations)**

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'article 8 est complété comme suit :

« 8.4. Dans le cadre de la mise en œuvre 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. »

### **Modification des dispositions de l'article 10 du règlement intérieur (demande de prise en charge)**

#### 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. »

### **Modification des dispositions de l'article 13 du règlement intérieur (base et montant des prestations)**

#### Article 5

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.

### **Entrée en application**

#### 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.

### **Dépôt et publicité**

#### 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFTD ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.
Organisations adhérentes	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 œuvre 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'incapacité 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 :

### **Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet)**

#### 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'incapacité et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

### **Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres)**

#### 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'incapacité 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.

### **Entrée en application**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter de la signature du présent accord.

### **Dépôt et publicité**

#### 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	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),
Organisations de salariés	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 régions 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 1er**

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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transports publics (UTP) ; Syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	Fédération des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires CGT ; Fédération 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 FO-UNCP ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

### **Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980**

#### 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'inaptitude 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'inaptitude 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

### Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

#### 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

### Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

#### 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

Signataires	
Organisations patronales	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).
Organisations de salariés	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 1er

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. »

## Entrée en application

### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

## Dépôt et publicité

### 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.

---

## 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

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; La fédération TLF ; L'UNOSTRA ; L'UTP,

## Signataires

Organisations de salariés

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'inaptitude 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'inaptitude à la conduite à l'institution de prévoyance IPRIAC.

### Entrée en application

#### 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.

### Dépôt et publicité

#### 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

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'inaptitude 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'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.

### Préambule

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'inaptitude 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.

### Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (bénéficiaires)

#### 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'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. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

### Entrée en application

#### 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'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

### Dépôt et publicité

#### 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'inaptitude 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.

---

### Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; SNAD ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FO cheminot ; SNRTC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 ;

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite modifié ;

Considérant que depuis 1955, les partenaires sociaux des transports et de leurs activités auxiliaires ainsi que des activités du déchet ont su faire preuve d'innovation en créant un ensemble cohérent de dispositifs de protection sociale souvent précurseurs, permettant d'assurer à l'ensemble des salariés des branches concernées une couverture globale tout au long de leur carrière professionnelle, fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général ;

Considérant la nécessité de moderniser et sécuriser les mécanismes, à la suite des évolutions législatives et réglementaires portant notamment sur les catégories objectives et la nouvelle rédaction de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Considérant que la recherche d'un niveau élevé de protection sociale, gage de l'attractivité des métiers dans la profession, rejoint le caractère stratégique des questions relatives à la santé au travail et à la sécurité, facteurs de maintien dans l'emploi et d'efficacité économique.

Les parties conviennent de la nécessité de franchir aujourd'hui une nouvelle étape, en appelant d'autres.

Cette étape vise à consolider, sécuriser et moderniser le modèle de protection sociale en instaurant un mécanisme par points, prenant en compte les problématiques spécifiques à leurs métiers, ainsi que le nouveau contexte et les nouvelles contraintes économiques, sociales et juridiques.

A travers le présent accord, les parties signataires décident d'engager la première étape d'une modernisation des régimes de protection sociale existants poursuivant, au-delà du maintien du respect des dispositions requises pour le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et fiscales, les objectifs suivants :

1. Investir sur la prévention et l'accompagnement des salariés tout au long de leur carrière professionnelle ;
2. Maintenir une mutualisation des risques au niveau de la branche, garante d'un haut degré de solidarité et de la maîtrise des coûts de la protection sociale ;
3. Améliorer la couverture des salariés concernés en cas de survenance d'un accident de la vie, notamment en cas d'invalidité (création d'une garantie en cas d'invalidité 1<sup>re</sup> catégorie, versement d'une rente au lieu d'un capital en cas d'invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie) ou d'inaptitude à la conduite (versement d'un capital dans certaines situations actuellement non couvertes, suppression de toute condition d'âge).

Dans cette perspective, le suivi d'un programme de prévention ou le versement d'un revenu de remplacement en cas d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite constituent les différentes facettes d'un seul et même objectif : éviter que des difficultés de santé empêchent le salarié de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Le présent accord vise à accompagner le salarié tout au long de la carrière dans les entreprises du secteur, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation.

C'est à cette fin qu'elles décident de la mise en place d'un compte personnel de points de protection sociale, socle de base à la modernisation de la protection sociale du secteur et à son évolution future.

Ce dispositif s'articulera autour de :

- la mise en œuvre d'une couverture collective obligatoire incluant des droits non contributifs ;
- la définition d'un haut degré de solidarité notamment par une politique de prévention et d'action sociale commune aux conventions collectives concernées ;
- la mise en œuvre des mesures permettant aux partenaires sociaux signataires de contrôler l'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques.

De nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc, rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2<sup>e</sup> étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie ...) dans le cadre d'un 3e compartiment du compte à points.

Le présent accord constitue un accord-cadre. Il définit les principes généraux applicables de manière transversale à l'ensemble du dispositif instauré par l'accord, en particulier s'agissant du compte universel de points et la politique de prévention et de solidarité.

Il comporte 2 annexes :

Annexe I : protocole d'accord du 24 septembre 1980, et de ses différents avenants (non publiés).

Annexe II : accord collectif du 20 avril 2016 relatif à la prévoyance portant modification des dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié (non annexé car faisant l'objet d'une publication autonome).

## **Titre Ier Dispositions générales**

### **Objet**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les principes généraux du dispositif obligatoire de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, dont bénéficie tout ou partie des catégories de salariés des entreprises entrant dans son champ d'application. Sont annexés au présent accord les textes qui déterminent les règles relatives aux garanties collectives et cotisations pour chacune des branches concernées par le présent dispositif.

Le contenu de l'accord et de ses annexes - relatif aussi bien à la nature des avantages qu'aux instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir - a été défini en considération de la situation des secteurs d'activité et catégories objectives concernées (effectif moyen des entreprises, structure et nature des emplois, conditions particulières de travail et situation des entreprises au plan économique).

Le présent accord et ses annexes définissent un ensemble cohérent de règles nécessaires au fonctionnement du régime :

- ses principes directeurs ;
- son champ d'application (entreprises couvertes et catégories de bénéficiaires) ;
- les prestations auxquelles il ouvre droit, tant quantitatives que qualitatives ;
- le financement des prestations ;
- ses modalités de suivi.

L'ensemble constitue un tout indivisible. Chaque disposition doit s'interpréter à la lumière du préambule et aucune disposition ne peut être interprétée indépendamment des autres.

### **Champ d'application**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre a vocation à s'appliquer pour toute branche relevant du transport et de ses activités auxiliaires souhaitant y adhérer.

À la date de signature, le présent accord-cadre s'applique, dans les conditions précisées par les accords annexés, à tout ou partie des secteurs d'activité visés par :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;
- la convention collective nationale des activités du déchet.

### **Respect de l'intégralité de l'accord**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord organise la mise en œuvre d'un véritable régime et non la simple définition d'un socle minimum de prestations.

Les garanties collectives de protection sociale définies dans le présent accord constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de ses aspects quantitatifs et qualitatifs.

L'objectif de solidarité, qui contribue à conférer son identité au régime, induit que les entreprises ne puissent pas déroger en moins favorable aux dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes, en application des dispositions des articles L. 2252-1 et L. 2253-3 du code de travail. Toute entreprise peut mettre en place des garanties plus favorables, étant entendu que l'objectif de solidarité ne saurait être écarté.

Le caractère plus favorable s'apprécie :

- sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les garanties ;
- sur l'ensemble des avantages pour chacun des risques, à savoir : décès, invalidité, inaptitude à la conduite pour raison médicale, étant entendu que sont prises en compte simultanément les cotisations et les prestations.

Les entreprises s'obligent à respecter et faire respecter par tout assureur et plus généralement tous leurs cocontractants, l'exigence d'une application du présent accord tant dans ses aspects quantitatifs que qualitatifs. A cet effet, tout contrat d'assurance souscrit par les entreprises devra expressément faire référence au présent accord. En particulier, il respectera les mesures de prévention et d'actions sociales liées à l'objectif de solidarité, l'interdiction de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations, ainsi que les dispositions prises par la commission paritaire de gestion dans le cadre de ses missions.

Chaque entreprise s'engage à faire annexer le présent accord ainsi que ses annexes et ses avenants futurs, à tout contrat ou règlement souscrit auprès de l'assureur de son choix, qui prend - à ce titre - la qualité de partie à cet accord-cadre au sens de l'article 1165 du code civil.

## **Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points**

### **Compte personnel de points**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Chaque salarié entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionnés au titre III bénéficie d'un compte individuel de points, permettant de recenser l'ensemble des points attribués à chaque salarié tout au long de sa carrière au sein des entreprises entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionné au titre III et de suivre l'évolution de sa situation tout au long de sa carrière.

### **Composition du compte de points**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

En fonction des régimes auxquels il est assujéti, chaque salarié dispose d'un compte de points se divisant en plusieurs compartiments dans lesquels sont inscrits :

a) Des points d'activité : ils sont attribués à chaque salarié, du fait de son activité dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. Ils permettent de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations de prévoyance prévues par l'accord, en fonction des dispositions en vigueur à la date du sinistre.

Les garanties concernées sont celles visées aux articles 9 et 10 du présent accord.

Pour chacune des garanties, le nombre de points attribués à chaque salarié est fixé en fonction des éléments de rémunération ayant donné lieu à cotisations au titre de cette garantie. Les modalités d'attribution des points d'activité sont

définies à l'article 6 ci-après.

b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9,10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre.

Ils permettent notamment, en fonction du nombre de points de solidarité obtenus par chaque salarié tout au long de sa carrière, l'attribution de services supplémentaires, au salarié ou l'un de ses ayants droit, dans les situations suivantes :

- bénéficie d'une prestation inaptitude ou prévoyance ;
- arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 6 mois ;
- affectation de longue durée dite « exonérante » ;
- situation d'aidant familial de son conjoint (marié, concubin, pacsé) ou d'un enfant du salarié (ou de son conjoint) ;
- décès ou invalidité du conjoint (non divorcé, ni séparé de droit ou de fait), du concubin ou partenaire de Pacs, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint du salarié.

Ils peuvent également être utilisés pour l'acquisition à des tarifs préférentiels d'outils de prévention permettant au salarié de surveiller et d'améliorer sa santé ou l'accès à des programmes dédiés et plus généralement toute action permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le bien-être au travail, le retour à l'emploi après une maladie, l'amélioration ou le maintien de l'état de santé et la réduction du risque AT/ MP.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire du fonds, en application des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

NOTA : Les dispositions de l'article 5 qui sont modifiées par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 pour une durée déterminée de 24 mois sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois. (avenant n° 3 du 17 mars 2021, art. 1er-BOCC 2021-19)

## Modalités d'attribution des points d'activité

### Article 6

En vigueur étendu

Les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après.

#### I. - Modalités pour les années antérieures au 1er janvier 2017

Les périodes antérieures au 1er janvier 2017 font l'objet, pour chacune des années et chacune des garanties, d'une reconstitution de points comme suit :

Rémunération (*) annuelle soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour l'année (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et 1 Smic annuel	120 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par le Smic annuel)
Comprise entre 1 Smic annuel et 1 PASS	120 points
Comprise entre 1 PASS et 4 PASS	120 points + (les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins 1 PASS) x 24 / (3 x PASS) points
Au-delà de 4 PASS	144 points

(\*) Le Smic annuel et le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux de l'année de versement de la rémunération. Lorsque le Smic et le PASS ont évolué en cours d'année, il est retenu la moyenne pondérée sur l'année : les valeurs Smic et PASS retenues sont précisées en annexe.

#### II. - Modalités pour les périodes postérieures au 1er janvier 2017

A compter du 1er janvier 2017, les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après et sur la base de la rémunération perçue :

Rémunération totale (*) sur les N mois de l'année A soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour les N mois de l'année A (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et N Smic mensuel	$N \times 10 \text{ points} \times (\text{les éléments de rémunérations soumis à cotisation} / N \times \text{Smic mensuel})$
Comprise entre N Smic mensuel et N PMSS	N*10 points
Comprise entre N PMSS et N*4 PMSS	$N \times 10 \text{ points} + (\text{les éléments de rémunérations soumis à cotisation} - N \text{ PMSS}) \times 2 / (3 \times \text{PMSS}) \text{ points}$
Au-delà de N*4 PMSS	N*12 points

Si l'assuré a perçu un salaire toute l'année, N est ainsi égal à 12 et c'est l'ensemble de la rémunération annuelle soumise à cotisation qui est prise en compte.  
(\*) Le Smic mensuel et le plafond mensuel de la sécurité Sociale (PMSS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux du mois de la réalisation du sinistre.

Jusqu'au 31 décembre 2020, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de reconstituer les points d'activité attribués à chaque salarié concerné par la survenance d'un risque (invalidité, décès, inaptitude à la conduite).

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour l'organisme assureur de reconstituer et de calculer les points d'activité de tous les salariés assurés, y compris pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent accord.

#### Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à attribution de points d'activité

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu se voient attribuer des points d'activité dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Le nombre de points attribués au titre de la période de suspension est égal au nombre de jours de suspension du contrat de travail x nombre de points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail divisé par 365. Il est arrondi au centième supérieur.

Le nombre total de points attribués par mois, et intégrant le nombre de points attribués au titre de la période de suspension tel que défini ci-dessus, ne pourra excéder 1/12 des points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail.

### Information des assurés

#### Article 7

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de fournir, à première demande du salarié, son décompte de points d'activité attribués à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de mettre à disposition des salariés assurés une interface internet sécurisée et confidentielle permettant à chaque salarié de consulter à tout moment, l'état de son compte individuel de points d'activité, y compris pour les points attribués antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

### Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur

#### Article 8

En vigueur étendu

Tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de transmettre à l'entreprise :

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à tout salarié ayant quitté l'entreprise, au jour de la date d'effet de la rupture du contrat de travail, pour transmission au salarié concerné.

Pour ce faire, l'employeur devra informer l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail du salarié ;

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à chacun des salariés au jour de la résiliation du contrat d'assurance.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les présentes dispositions ne valent que pour les points attribués postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Après cette date, elles concernent l'ensemble des points attribués depuis le début de la carrière de l'assuré.

### **Titre III Dispositions relatives aux garanties**

En vigueur étendu

Le présent titre a pour objet de présenter les garanties qui sont définies par chacun des accords collectifs visés aux articles ci-dessous et annexés au présent accord-cadre.

#### **Garantie inaptitude à la conduite**

##### **Article 9**

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie inaptitude à la conduite dans les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié et ci-après annexé (annexe I). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe I du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'inaptitude à la conduite.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus inaptes à la conduite par la commission médicale de l'organisme assureur.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié tout au long de sa carrière dans les entreprises entrant dans le champ d'application.

#### **Invalidité**

##### **Article 10**

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie invalidité dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'invalidité.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus invalides.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié.

#### **Capital décès**

##### **Article 11**

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie décès dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas de décès.

Il prévoit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré décédé.

### **Bénéficiaires**

#### Article 12

En vigueur étendu

Les garanties définies au présent titre sont applicables dans les conditions et pour les bénéficiaires visés par chacun des accords annexés.

### **Assiette et taux des cotisations**

#### Article 13

En vigueur étendu

Les cotisations (taux, répartition et assiette) sont déterminées par chacun des accords ci-après annexés.

Pour chacune des garanties, la quote-part salariale ne peut dépasser celle prévue par les accords ci-annexés. La part patronale ne peut être inférieure à celle prévue par les accords ci-annexés.

Il est rappelé que l'employeur doit par ailleurs respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Au 1er janvier 2017, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au présent titre (art. 9 à 11 ainsi que les points de solidarité), la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,05 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Au sein de cette cotisation, une quote-part spécifique de cotisations, représentant l'équivalent d'un taux de cotisation de 0,05 % de l'assiette mentionnée au précédent alinéa s'applique à l'ensemble des salariés et entreprises concernées par les dispositions des garanties visées aux articles 10 et 11 du présent accord et vise à financer le haut degré de solidarité (défini au titre IV).

## **Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité**

### **Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité**

#### Article 14

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité de disposer d'une politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, matérialisant un haut degré de solidarité, dans un objectif de sécurisation de l'emploi et de prévention santé, il est créé un fonds dédié au haut degré de solidarité, qui consacre une mission d'intérêt économique général.

La gestion administrative et financière de ce fonds, l'appel des cotisations auprès de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'exécution de la politique d'action sociale, de solidarité et de prévention décidées par la commission visée à l'article 16, et la tenue des comptes de points de solidarité de l'ensemble des salariés sont confiés à la CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sur la base des orientations fixées par la commission mentionnée au titre V à laquelle elle rend compte annuellement de son activité.

Les ressources de ce fonds sont constituées du prélèvement mentionné au 3e alinéa de l'article 13 et des éventuels produits financiers issus de la gestion financière dudit fonds.

Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;
- à l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;
- à des services d'accompagnement personnalisés, hors sinistre, dans les cas visés à l'article 5 b du présent accord ;
- à toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;
- à tout versement de droits non contributifs ;

- aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds.

NOTA : Les dispositions de l'article 14 qui sont modifiées par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 pour une durée déterminée de 24 mois sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois. (avenant n° 3 du 17 mars 2021, art. 1er-BOCC 2021-19)

## **Actions de prévention et points de solidarité**

### **Article 15**

En vigueur étendu

La commission mentionnée au titre V détermine annuellement, ou pour une période pluriannuelle, les orientations du fonds mentionnées à l'article précédent.

En particulier, chaque année, la commission détermine, sur la base des propositions de l'organisme gestionnaire :

1° Le budget annuel prévisionnel du fonds net des coûts de fonctionnement de l'organisme gestionnaire, et sa répartition entre actions de prévention, améliorations des prestations versées en cas de sinistre en fonction des points de solidarité attribués, droits non contributifs, aides sociales ;

2° La nature des actions de prévention santé et d'accompagnement des salariés : il s'agit notamment d'actions conduites en vue de réduire les taux de fréquence et de gravité des sinistres en ce qui concerne les pathologies qui constituent un risque particulier pour les salariés des branches concernées du fait de leur structure (ou spécificité) socio-démographique ou des conditions de l'exercice professionnel ;

3° Les actions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution de points de solidarité, selon un barème qu'elle fixe, pour l'année en cours. Elle fixe également des plafonds annuel et global d'acquisition de points ;

4° L'attribution de points de solidarité au titre de droits non contributifs ;

5° Le barème de conversion des points de solidarité, applicable pour l'année en cours, pour l'utilisation des points à l'occasion d'un des sinistres couverts par les dispositions des articles 9 à 11 ;

6° Le socle d'aides accessibles aux salariés confrontés à d'importantes difficultés sociales ou de santé, ainsi que les conditions d'attribution.

L'organisme gestionnaire du fonds s'assure de la mise en place des actions déterminées par la commission et du paiement des prestations dans la limite des fonds disponibles. Il organise l'information à destination des salariés et des entreprises couverts par le présent accord sur ces actions. Il met à disposition de chaque salarié l'information relative aux points de solidarité qui lui ont été attribués.

Tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise prévoit, pour chacun des risques couverts par les articles 9 à 11 l'obligation pour l'assureur de communiquer auprès de ses clients sur le dispositif qui fait l'objet du présent titre :

- lors de la souscription du contrat ;

- à l'occasion d'un des sinistres qui ouvrent droit à l'utilisation des points de solidarité.

## **Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord**

### **Commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

16.1. Il est créé une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;

- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Elle élit en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des 2/3.

L'organisme gestionnaire du fonds mentionné à l'article 14 est représenté aux réunions de la commission.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois suivants la signature du présent accord afin de créer la dite commission.

16.2. Les décisions de la commission paritaire de gestion sont prises soit à la majorité simple, soit à la majorité qualifiée des deux tiers, selon les modalités précisées par le règlement intérieur.

16.3. Lorsqu'elles déclinent les modalités de mise en œuvre du présent accord, les décisions de la commission paritaire de gestion sont directement opposables aux entreprises et à leurs salariés.

### **Missions de la commission paritaire de gestion**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

La commission paritaire de gestion est chargée d'assurer la gestion du régime. Elle est en particulier chargée des missions suivantes :

- en application des dispositions de l'article 15, elle est chargée des missions relatives à la politique d'actions sociales et de prévention, s'agissant en particulier des points de solidarité ;
- du fait de sa connaissance du contexte et de l'expertise de ses membres, elle est en mesure de proposer des avis écrits à la commission paritaire nationale portant sur les ajustements de régime, les aménagements et les améliorations des textes du présent accord ;
- elle peut convier des organismes assureurs à présenter les comptes de résultat des régimes ;
- elle peut s'assurer de la bonne application par les organismes assureurs des dispositions du présent accord ;
- elle peut s'autosaisir d'une difficulté d'interprétation, notamment dans le cadre de sa mission de gestion.

### **Titre VI Prochaine étape**

#### **Etape 2**

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que :

- l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques ;
- de nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc., rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie...) dans le cadre d'un 3e compartiment du compte à points.

### **Titre VII Dispositions finales**

#### **Date d'effet**

## Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

### **Dépôt et extension**

## Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

### **Révision**

## Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Dénonciation**

## Article 22

En vigueur étendu

1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, de ce fait, à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires.

La disparition de l'accord résultant de la dénonciation n'est effective que si elle émane soit de la totalité des organisations représentatives d'employeurs, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. En pareil cas, les parties à l'accord se réunissent dans les plus brefs délais à l'initiative de l'organisation la plus diligente en vue de fixer un calendrier de la négociation d'un accord de substitution et des règles de conduite de celle-ci. Cette négociation ne peut en aucun cas débiter avant la fin du préavis.

Dès l'issue du préavis débute une période de survie d'effets de l'accord jusqu'à la date d'effet de l'accord précité de substitution, quel que soit son contenu, y compris si les avantages sont moins favorables et au plus tard pendant 1 an. Au cours de cette période de survie d'effets, tous les salariés, y compris ceux engagés postérieurement à l'issue du préavis, bénéficient des avantages, tant individuels que collectifs, du présent accord. En outre, les garanties collectives continuant de ce fait à produire effet, les contrats d'assurance conclus au vu de la mise en œuvre du présent accord continuent à être régis par les dispositions de l'article 5 ci-dessus.

2. Si, au plus tard au-delà d'un délai de 12 mois consécutif à l'issue du préavis, aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés en fonction à cette date ont, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail, droit au maintien de leurs avantages individuels acquis.

En dehors des prestations en cours de service, il est expressément entendu que les garanties du présent accord n'ont pas la qualification d'avantage individuel acquis.

### **Procédure de sortie du champ de l'accord-cadre**

## Article 23

En vigueur étendu

Les branches qui souhaitent cesser d'appliquer le présent accord-cadre peuvent en prendre la décision, soit par voie de dénonciation, soit par voie d'accord collectif de la branche concernée.

De ce fait, il sera procédé comme suit :

- les parties qui envisagent de dénoncer, ou la plus diligente d'entre elles, en informent préalablement les autres signataires.

- dans les 15 jours suivant cette information, la commission de gestion instituée par le titre V doit être convoquée. La réunion se tient au plus tard dans les 15 jours suivant la convocation.

- la dénonciation peut intervenir 2 jours francs après la tenue de la réunion.

Si la commission instituée par le titre V n'est pas convoquée ou réunie dans les délais prévus par le présent article, la dénonciation peut intervenir immédiatement, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est expressément entendu pour tout salarié, toute entreprise ou toute branche, que :

- les salariés sortant du champ d'application du présent accord ne sauraient faire valoir de droits au titre des points d'activité et de solidarité qui leur ont été attribués ;

- il n'est plus procédé à l'alimentation des comptes de points des salariés sortant du champ d'application du présent accord.

Leurs points attribués restent toutefois inscrits dans leur compte individuel de points, qui pourra de nouveau être alimenté en cas de retour dans le champ d'application de l'accord.

Les réserves ou provisions collectées et affectées à la mutualisation restent acquises aux régimes et sont conservées par chaque assureur dans les comptes de ses contrats ou règlements ; aucune quote-part ne peut être revendiquée par une entreprise ou une branche sortant du champ d'application du présent accord.

### Règlement des litiges

#### Article 24

En vigueur étendu

En cas de désaccord ou litige concernant l'interprétation, la validité ou l'exécution d'une ou plusieurs clauses du présent accord-cadre ou de ses annexes, les parties concernées par le litige mettront tout en œuvre, pendant une période minimale de 1 mois, pour trouver une solution amiable à leur différend, selon une procédure de conciliation préalable à l'introduction de toute procédure judiciaire.

Toute difficulté sera soumise à une commission de conciliation composée paritairement et comprenant en outre un représentant de l'organisme gestionnaire du fonds dédié au haut degré de solidarité lorsque les décisions concernent les points de solidarité. Elle peut établir un règlement intérieur.

Toutes les décisions de la commission de conciliation restent strictement confidentielles.

### Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP SNAD UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CGC UNCP FO FGT CFTC FO cheminot SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite et ses avenants successifs ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre »,

expose :

Les parties signataires sont convenues de modifier et de compléter les dispositions du protocole du 24 septembre 1980 modifié, pour tenir compte de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après

intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;
- une politique de prévention et de solidarité communes au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;
- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent avenant, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du protocole d'accord susvisé avec celles de l'accord-cadre.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'exposé préalable du protocole du 24 septembre 1980, s'agissant de son champ d'application, il est ajouté après le troisième tiret du 1er alinéa les mots suivants :

« Le régime est également destiné à couvrir le risque inaptitude à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet. »

#### Article 2

En vigueur étendu

A l'article 1er, « Catégories de personnels concernées », quatre modifications sont apportées :

a) il est ajouté après le troisième tiret du 1er alinéa les mots suivants :

« Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38. 11Z » ;

b) Les mots : « et dont la durée de travail est au moins de 800 heures par an » et « effectuant une durée de travail minimale de 400 heures par an » sont supprimés ;

c) Les mots : « la possession du permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

#### Article 3

En vigueur étendu

Son article 2 « Risques couverts », est modifié comme suit :

a) Les mots suivants figurant à l'article 2 « composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration » sont remplacés par les mots : « composée de trois médecins dont un médecin instructeur, salariés de l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

b) Les mots : « composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution » sont remplacés par les mots : « composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

c) les mots suivants : « effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord » sont supprimés » et les mots « permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 3 « Bénéficiaires » est remplacé dans les termes suivants « Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier d'instruction. »

## Article 5

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 4 « Durée du versement des prestations » est remplacé par les mots : « soit l'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ».

## Article 6

En vigueur étendu

1° L'article 5 : « Montant des prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;

- de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

- de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;

- cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

2° Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 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 avenant.

#### Article 7

En vigueur étendu

1° Au 2e alinéa de l'article 7, les mots : « est fixé à 0,25 % » sont remplacés par les mots : « est fixé à 0,35 % ».

2° Le 3e alinéa de l'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,21 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %. »

#### Article 8

En vigueur étendu

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Article 8

Portabilité

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie inaptitude à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 5 au protocole du 24 septembre 1980 est supprimé.

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2017.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

---

### **Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016**

En vigueur

Montreuil, le 14 juin 2016.

FNST CGT

263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, la CGT transports vous fait part de son adhésion à :

- l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ainsi que ses annexes ;

- l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite ;

- l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés des professions relevant des professions des transports.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

---

## **Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	UFT . UTP ; SNAD ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; SNRTC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FGT CFTC, par lettre du 23 mai 2017 (BO n°2017-28)

En vigueur étendu

Par avenant à l'accord-cadre du 20 avril 2016 « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » (ci-après : « l'accord-cadre »), les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions ci-après. Les dispositions du présent avenant ne se substituent pas à celle de l'accord-cadre :

### **Répartition des sièges au sein de la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il a été créé par l'article 16 de l'accord-cadre une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;
- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Le présent avenant précise la répartition des sièges qui est la suivante :

Collège employeurs :

Au sein du collège employeurs, les sièges sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de chaque branche concernée par l'accord-cadre.

Il est précisé que, pour l'application du présent article, une « branche » correspond à une convention collective.

La répartition s'effectue comme suit :

#### 1. Dispositions transitoires, jusqu'en 2021

##### A. - Répartition interbranche

Jusqu'à la parution, en 2021, du dernier arrêté de la deuxième mesure de représentativité des branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue de la manière suivante :

- 12 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la convention collective nationale (CCN) des transports routiers et activités auxiliaires du transport, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 2 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des réseaux de transport publics urbains de voyageurs ou dans le champ de la CCN du personnel des voies ferrées d'intérêt local, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;

- 1 siège aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des activités du déchet, pour les activités concernées par l'accord-cadre.

#### B. - Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles patronales représentatives de la branche concernée se fait par agrément unanime entre elles.

Toutefois, à compter de la parution en 2017, du dernier arrêté de représentativité pris pour la première mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges au sein de chaque branche, entre les différentes organisations professionnelles représentatives au niveau de leur branche, se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

### 2. Répartition à compter de la deuxième mesure de la représentativité patronale, en 2021

#### A. - Répartition interbranche

À compter de la parution, en 2021, du dernier arrêté de représentativité pris pour la deuxième mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue proportionnellement au nombre de salariés résultant de l'addition :

- du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'incapacité à la conduite, compte visé au titre II de l'accord-cadre ;

- et du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'invalidité/ décès, compte visé au titre II de l'accord-cadre.

Le nombre de salariés dans chacun des régimes est pondéré par le rapport entre le poids de la cotisation versée au titre de l'invalidité/ décès et celle versée au titre de l'incapacité à la conduite.

Le nombre de salariés ayant acquis au moins 60 points d'activité est calculé en fonction des données des organismes gestionnaires du régime. À cette fin, chaque année, la liste des salariés de chaque branche qui ont acquis au moins 60 points dans l'un ou l'autre des régimes, sur l'année civile précédente, est communiquée par les organismes gestionnaires du régime à l'organisme gestionnaire du fonds, qui en transmet une liste anonymisée à la commission paritaire de gestion.

Chaque branche concernée par l'accord-cadre dispose, au terme de ce calcul, d'au moins un siège.

La répartition des sièges entre les branches est recalculée à chaque nouvelle mesure de la représentativité des branches concernées par l'accord-cadre.

#### B. - Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche concernée se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

Collège salariés :

Les 15 sièges représentant les organisations syndicales de salariés prévus à l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet sont répartis à raison de trois sièges par organisation syndicale représentative sur le champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016.

La répartition des sièges définie ci-dessus devra être redéfinie à l'issue de chaque échéance de mesure de la représentativité si le nombre d'organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016 est différent de 5. Il reviendra aux organisations syndicales représentatives de définir pour ce qui les concerne la nouvelle répartition des sièges de manière unanime.

## **Gouvernance de la commission paritaire de gestion**

### Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016, la commission paritaire de gestion se réunit pour élire en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des 2/3.

Elle constitue un bureau, chargé de préparer les réunions de la commission paritaire de gestion. Ce bureau est composé de 10 personnes, 5 issues du collège salarié visé à l'article 1er du présent avenant, 5 issues du collège employeur visé à l'article 1er du présent avenant.

La répartition des sièges et les modalités de fonctionnement du bureau seront précisées dans le règlement intérieur.

#### Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

#### Durée et révision

Article 4

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

#### Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

---

### Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017

En vigueur non étendu

Paris, le 23 mai 2017.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que la FGT CFTC adhère :

- à l'avenant n° 1 du 7 mars 2017 relatif à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant sur la modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport ;

- à l'avenant n° 1 du 12 avril 2017 relatif à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour le nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

---

### Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016)

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, dit « accord cadre »,

## **Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires, désireuses de renforcer la protection sociale des salariés relevant des entreprises du transport de marchandises et des activités auxiliaires, sont convenues, en complément de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, ci-après intitulé « accord cadre », d'instaurer une nouvelle garantie en vue de couvrir les salariés des entreprises du transport de marchandises et des activités auxiliaires en cas d'incapacité de travail.

Le présent accord constitue une annexe de l'accord du 20 avril 2016 pour les salariés relevant du transport de marchandises et de ses activités auxiliaires.

## **Objet**

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer, en complément des garanties instituées par l'accord cadre et ses annexes, une garantie incapacité de travail dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale ainsi que l'article 83, 1° quater du code général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

## **Champ d'application de l'accord**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ayant pour code Naf :

- 49.41 A Transports routiers de marchandises interurbains ;
- 49.41 B Transports routiers de marchandises de proximité ;
- 49.41 C Location de camions avec conducteur ;
- 52.29 A Messagerie, fret express ;
- 52.29 B Affectation et organisation de transports ;
- 53.20 Z Autres activités de poste et de courrier ;
- 77.12 Z Location et location bail de camions,

sont tenues de souscrire un contrat en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas d'incapacité de travail selon les modalités minimales (cotisations, garanties) prévues par le présent accord.

(1)(2)

(1)(2)

(1) Pour partie, voir champ d'application de la CCNTR

(2) Dans le respect de l'avenant 1 du 7 mars 2017 précisant que ces entreprises ont une faculté non contraignante d'adhérer au régime

## **Bénéficiaires**

### **Article 3**

Sont concernés par la garantie « incapacité de travail », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions :

- des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou ;
- des article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de la catégorie agréée par l'APEC.

## **Cotisations**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Par dérogation aux dispositions du 4e alinéa de l'article 13 de l'accord cadre du 20 avril 2016, à compter 1er juillet 2022, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au titre III dudit accord cadre et du présent accord, la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale est portée à 1,55 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail est fixé à 0,50 %.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0.25 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0.25 %.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale.

## **Garantie incapacité de travail**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord instaure le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est fixé à :

1. Pour un salarié n'ayant pas acquis 3000 points d'activité\* au jour du sinistre (\*points d'activité visés au titre II de l'accord cadre du 20 avril 2016) : 75 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale ;
2. Pour un salarié ayant acquis 3000 points d'activité\* au jour du sinistre (\*points d'activité visés au titre II de l'accord cadre du 20 avril 2016) : 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale ;

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu en tout état de cause l'indemnisation de l'organisme assureur ne saurait intervenir avant la fin des droits liés à l'obligation de maintien de salaire employeur définies par la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime « incapacité de travail » tel que prévu par le présent accord ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié, (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- au versement d'une rente accident du travail ;
- au versement d'une rente inaptitude à la conduite pour raison médicale.

### **Définition du salaire de référence**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois civils d'activité précédant l'arrêt de travail.

Lorsqu'au cours des douze derniers mois, une période de chômage partiel ou d'arrêt de travail a eu lieu, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

### **Suspension du contrat de travail**

#### Article 7

En vigueur étendu

La couverture est maintenue lorsque le salarié est en suspension du contrat de travail :

- avec maintien total ou partiel de salaire ;
- en cas de versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en cas d'activité partielle (y compris de longue durée) ;
- en cas de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

### **Portabilité des droits**

#### Article 8

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie incapacité de travail dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

### **Durée entrée en application**

#### Article 9

En vigueur étendu

9.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er juillet 2022.

9.2. Bénéficiaire des prestations du présent accord les salariés respectant les conditions de franchise définies à l'article 5 dès lors que le fait générateur de leur arrêt de travail est postérieur au 1er janvier 2022.

Par conséquent, sont exclus au titre du présent accord, les arrêts de travail ou renouvellements d'arrêts de travail ayant un fait générateur antérieur au 1er janvier 2022.

9.3. Les entreprises qui disposent, à la date de signature du présent accord, d'une couverture d'entreprise « incapacité de travail » avec un taux de cotisation à la charge de l'employeur au moins égal à l'article 4, disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

### **Dispositions spécifiques. ?Entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 10

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Publicité et dépôt**

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

---

## **Accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FNTV ; FNTR,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, dit « accord cadre » ;

Vu le décret 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié par l'accord précité,

Exposé :

Au regard, d'une part, de la population vieillissante de la profession (part significative de salariés de plus de 50 ans) et d'autre part, du constat d'un nombre croissant de salariés touchés par un cancer ou un accident vasculaire cérébral, les parties signataires sont désireuses de renforcer la couverture de prévoyance dont bénéficient les salariés des entreprises du transport de voyageurs.

Elles sont convenues, en complément de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, ci-après intitulé « accord cadre », d'instaurer une garantie additionnelle en vue de couvrir ces risques dans le dispositif de prévoyance.

Cette nouvelle garantie visant à renforcer la protection des salariés participe à rendre la profession plus attractive et ce notamment auprès des salariés de plus de 50 ans.

Les dispositions du présent accord constituent une annexe de l'accord du 20 avril 2016 pour les salariés relevant du transport de voyageurs, à l'exception des dispositions relatives aux salariés cadres prévues à l'article 8 du présent accord.

### **Objet**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de compléter le régime de prévoyance obligatoire prévu par l'accord du 20 avril 2016 et le décret 55-1297 précités d'une garantie additionnelle de prévoyance ALD AVC/ Cancer, ci-après « ALD AVC/ Cancer » dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale ainsi que l'article 83,1° quater du code général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

### **Champ d'application**

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF :

- 49.39 A Transports routiers réguliers de voyageurs ;
- 49.39 B Autres transports routiers de voyageurs ;

### **Bénéficiaires**

#### Article 3

En vigueur étendu

Bénéficiaire, dans le cadre de leur dispositif de prévoyance conventionnelle institué par le décret 55-1297 et l'accord du 20 avril 2016 précités de la garantie « ALD AVC/ Cancer », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions :

- des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou ;
- des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### **Définition de la garantie « ALD AVC / Cancer »**

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord complète le régime de prévoyance conventionnel prédéfini, à effet du 1er janvier 2023, d'une garantie en cas de survenance d'une maladie dite « ALD AVC / Cancer ».

Sont reconnues « ALD AVC / Cancer » au titre du présent accord, dès la reconnaissance initiale par l'assurance maladie, les deux affections de longue durée exonérantes « dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse » définies à l'article D. 160-4 du code de la sécurité sociale suivantes :

- tumeur maligne, affection du tissu lymphatique ou hématopoïétique ;
- accident vasculaire cérébral invalidant.

La garantie est composée :

- du versement d'un capital égal à 250 % du plafond mensuel de sécurité sociale ;
- d'un service d'accompagnement médico-social personnalisé qui comprend notamment une écoute, un accompagnement et un soutien sur-mesure des bénéficiaires dans la durée L'accompagnement doit être ajusté au vu de l'évolution de la situation médicale et sociale du salarié.

Les salariés mentionnés à l'article 3 bénéficient également d'actions de sensibilisation et d'information sur les thèmes de la santé et de la prévention.

### **Cotisations**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le montant des cotisations afférentes à la garantie « ALD AVC / Cancer », complétant les dispositions du régime de prévoyance, est fixé à 0,50 %.

Ainsi, par dérogation aux dispositions du 4e alinéa de l'article 13 de l'accord cadre du 20 avril 2016, à compter 1er janvier

2023, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au titre III dudit accord-cadre et du présent titre, la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,55 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

La cotisation « ALD AVC / Cancer » est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,30 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,20 %.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale.

### **Suspension du contrat de travail**

#### Article 6

En vigueur étendu

En cas de suspension du contrat de travail avec versement d'un maintien total ou partiel de salaire, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle (y compris de longue durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...), la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation.

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

### **Portabilité des droits**

#### Article 7

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie incapacité de travail dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

### **Dispositif applicable aux salariés cadres**

#### Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises visées par le présent accord sont tenues de proposer aux salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947 ou des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 ladite garantie, en complément de la réglementation relative à la prévoyance des cadres (art. 1er de l'ANI du 17/11/2017).

### **Durée**

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er janvier 2023.

### **Révision et dénonciation**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivant du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

### **Dispositions finales**

#### Article 11

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture « ALD AVC / Cancer » à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche visés à l'article 3 du présent accord, quelle que soit la taille des structures qui les emploient.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Les organisations signataires conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

## **Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FO cheminot ; SNRTC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu le décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 ;

Vu l'accord du 5 mars 1986 modifié et son annexe I modifiée ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre » ;

Expose :

Les parties signataires sont convenues, en application de l'article 41 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 de le modifier et le compléter, pour tenir compte de l'accord cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;
- une politique de prévention et de solidarité commune au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;
- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du décret susvisé avec celles de l'accord-cadre.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes figurant au 2° de l'article 1er du décret modifié sont supprimées :

« ayant pour objet d'assurer et de gérer :

d'une part,

un régime de prévoyance obligatoire en cas de décès ou d'invalidité au profit des bénéficiaires non cadres visés aux articles 5 et 6,

d'autre part,

a) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée, à titre facultatif, aux entreprises de transports et aux entreprises auxiliaires du transport pour leur personnel,

b) Le versement d'indemnités aux bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord paritaire du 5 mars 1986. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du 1er alinéa de l'article 5 sont remplacées dans les termes suivants :

« Est obligatoirement affilié à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CAR CEPT) dans les conditions prévues à l'article 7 ci-dessous, le personnel défini ci-dessous. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Les termes : « et institution de prévoyance » sont supprimés aux articles 6, 7, 10, 31, 32 et 35.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les termes « 0,50 % affecté au régime de prévoyance obligatoire prévu au 2° de l'article 1er du présent titre » de l'article 10 sont supprimés.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les termes « du paragraphe b du 1 de l'article 10 et » de l'article 11 bis sont supprimés.

#### Article 6

\*REPLACE\*

Au sein du titre I du décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 :

- le chapitre 6 devient le chapitre 7 ;
- le chapitre 6 est ainsi rédigé, comportant les articles 37,38 et 39 réécrits comme suit :

#### « Chapitre VI

Prestations complémentaires de prévoyance : garanties invalidité et décès »

#### Article 37

Dispositions communes aux garanties invalidité et décès

##### 37.1. Champ d'application de l'accord

Les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53. 20Z, 52. 10B, 77. 39Z, 86. 90A et du code NAF 52. 29B ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

##### 37.2. Bénéficiaires

Au sein des conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties ' décès ' et ' invalidité ', les

salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### 37.3. Cotisations

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités en cas de décès et d'invalidité est fixé à 0,70 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité.

### 37.4. Portabilité des droits

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties invalidité et décès dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## Article 38

### Garantie invalidité

#### 38.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une rente au salarié :

- classé en 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalidité telles que prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; ou
- dont l'incapacité permanente partielle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 54 %.

#### 38.2. Conditions d'ouverture des droits

Sont admis en tant que bénéficiaires de la garantie, les salariés susvisés dont l'invalidité est reconnue par la sécurité sociale et auxquels une pension d'invalidité est versée par la sécurité sociale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux états d'invalidité dont le fait générateur est postérieur à la date d'entrée en application du présent accord.

#### 38.3. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'invalidité ou l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

#### 38.4. Montant et durée des prestations

La rente prend effet dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié reconnue par la sécurité sociale.

La rente versée au salarié reconnu invalide est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points, tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

a) En cas d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 54 % et 65 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 15 % du salaire de référence, quel que soit son nombre de points.

b) En cas d'invalidité de 2e catégorie ou de 3e catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 20 % du salaire de référence. Dans ce cas b, la rente est majorée :

- de 12,5 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 1 801 points d'activité, soit une rente portée à 22,5 % du salaire de référence ;

- de 25 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 2 401 points d'activité, soit une rente portée à 25 % du salaire de référence ;

- de 50 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 3 601 points d'activité, soit une rente portée à 30 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code, et de la présente garantie, ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite.

- cas 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'incapacité à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite.

### 38.5. Cessation des droits

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;

- à la date de transformation de la pension invalidité de la sécurité sociale en pension vieillesse ;

- en tout état de cause, lorsque le salarié a la possibilité d'ouvrir ses droits à pension vieillesse de base à l'âge prévu à l'article L. 161-17.2 du code de la sécurité sociale ;

- au jour du décès ;

- en cas de contrôle médical concluant à une invalidité non justifiée.

### 38.6. Revalorisation des prestations

Le taux de revalorisation de la rente est fixé au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, par l'organe délibérant de l'organisme assureur, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

### 38.7. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;

- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales.

## Article 39

### Garantie décès

#### 39.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;
- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

A compter de la date où le salarié répond aux conditions susvisées, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu au titre du présent article. Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

#### 39.2. Conditions d'ouverture des droits

En cas de décès du salarié susvisé, un capital décès est versé aux bénéficiaires, ci-après définis.

Le salarié a la possibilité de désigner le (ou les) bénéficiaire (s) du capital à verser au titre du présent accord.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire (s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire (s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant.

L'acceptation est faite par avenant signé de l'organisme assureur, du salarié assuré et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de l'organisme assureur que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs.

En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du salarié ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait ;

- à défaut, le concubin peut, sous conditions définies ci-après, être assimilé au conjoint ;
- à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 39.4 du présent accord pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;
- à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;
- à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;

- à défaut, et par parts égales, les héritiers du salarié.

Le partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance.

Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il (ou elle) a vécu (e) jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

En cas de concubinage, seront exigés au moins deux justificatifs de la qualité de concubins, preuve du domicile commun au moment du décès notamment par la production de quittance d'un fournisseur d'énergie, facture de téléphonie, bail commun, attestation d'assurance.

Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le salarié avant le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du salarié dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

### 39.3. Définition du salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès est égal de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### 39.4. Montant du capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé comme suit ; la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé :

- à sans enfant à charge : 50 % ;
- à avec un seul enfant à charge : 100 % dont 70 % pour le (s) bénéficiaire (s) et 30 % pour l'enfant ;
- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

2. Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé :

- à sans enfant à charge : 100 % ;
- à avec un seul enfant à charge : 130 % dont 100 % pour le (s) bénéficiaire (s) et 30 % pour l'enfant ;
- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

Le montant total du capital versé, majoration comprise, est limité à 200 % du capital de base.

Enfants à charge :

Il faut entendre par enfants à charge du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs :

- les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs ;
- les enfants recueillis depuis au moins 5 ans,

sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décès les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans révolus au moment du décès ;
- ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière ;
- être considéré comme à charge du salarié au sens de la sécurité sociale, ou percevoir du salarié une pension alimentaire.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à Pôle emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale :

- les enfants handicapés, au sens de la sécurité sociale, quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle de revenus.

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

#### 39.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint, tel que susdéfini, simultané ou postérieur - dans les conditions précisées au dernier alinéa - à celui du salarié, un capital est versé aux enfants à charge susdéfinis.

Le montant du capital est limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du salarié, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Seuls sont pris en considération les enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du salarié au jour de son décès.

Le capital sur la tête du conjoint survivant est garanti aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de 2 ans après le décès du salarié.

#### 39.6. Echelonnement du paiement du capital décès

A la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale à la date du décès, être versé en plusieurs fois.

Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 5 ans. Le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des intérêts financiers qu'il percevra.

#### 39.7. Revalorisation

Lorsque le salarié est en invalidité ou en incapacité au jour du décès, le salaire de référence pris en compte pour le calcul du capital décès est revalorisé selon le taux de revalorisation fixée par l'organe délibérant de l'organisme assureur en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

#### 39.8. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;

- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;

- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;

- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;

- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;

- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales. »

### Article 6

En vigueur étendu

Au sein du titre I du décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 :

- le chapitre 6 devient le chapitre 7 ;

- le chapitre 6 est ainsi rédigé, comportant les articles 37,38 et 39 réécrits comme suit :

## « Chapitre VI

Prestations complémentaires de prévoyance : garanties invalidité et décès »

### Article 37

#### Dispositions communes aux garanties invalidité et décès

##### 37.1. Champ d'application de l'accord

Les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53. 20Z, 77. 39Z, 86. 90A ;
- la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

##### 37.2. Bénéficiaires

Au sein des conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties ' décès ' et ' invalidité ', les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

##### 37.3. Cotisations

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités en cas de décès et d'invalidité est fixé à 0,70 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité.

##### 37.4. Portabilité des droits

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties invalidité et décès dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

### Article 38

#### Garantie invalidité

##### 38.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une rente au salarié :

- classé en 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalidité telles que prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; ou
- dont l'incapacité permanente partielle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 54 %.

##### 38.2. Conditions d'ouverture des droits

Sont admis en tant que bénéficiaires de la garantie, les salariés susvisés dont l'invalidité est reconnue par la sécurité sociale et auxquels une pension d'invalidité est versée par la sécurité sociale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux états d'invalidité dont le fait générateur est postérieur à la date d'entrée en application du présent accord.

##### 38.3. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'invalidité ou l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

#### 38.4. Montant et durée des prestations

La rente prend effet dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié reconnue par la sécurité sociale.

La rente versée au salarié reconnu invalide est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points, tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

a) En cas d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 54 % et 65 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 15 % du salaire de référence, quel que soit son nombre de points.

b) En cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie ou de 3<sup>e</sup> catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 20 % du salaire de référence. Dans ce cas b, la rente est majorée :

- de 12,5 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 1 801 points d'activité, soit une rente portée à 22,5 % du salaire de référence ;

- de 25 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 2 401 points d'activité, soit une rente portée à 25 % du salaire de référence ;

- de 50 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 3 601 points d'activité, soit une rente portée à 30 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code, et de la présente garantie, ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.

- cas 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.

#### 38.5. Cessation des droits

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;

- à la date de transformation de la pension invalidité de la sécurité sociale en pension vieillesse ;

- en tout état de cause, lorsque le salarié a la possibilité d'ouvrir ses droits à pension vieillesse de base à l'âge prévu à

l'article L. 161-17.2 du code de la sécurité sociale ;

- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical concluant à une invalidité non justifiée.

#### 38.6. Revalorisation des prestations

Le taux de revalorisation de la rente est fixé au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, par l'organe délibérant de l'organisme assureur, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

#### 38.7. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales.

### Article 39

#### Garantie décès

##### 39.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;
- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

A compter de la date où le salarié répond aux conditions susvisées, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu au titre du présent article. Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

##### 39.2. Conditions d'ouverture des droits

En cas de décès du salarié susvisé, un capital décès est versé aux bénéficiaires, ci-après définis.

Le salarié a la possibilité de désigner le (ou les) bénéficiaire (s) du capital à verser au titre du présent accord.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire (s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire (s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces

circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant.

L'acceptation est faite par avenant signé de l'organisme assureur, du salarié assuré et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de l'organisme assureur que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs.

En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du salarié ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait ;

- à défaut, le concubin peut, sous conditions définies ci-après, être assimilé au conjoint ;

- à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 39.4 du présent accord pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;

- à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;

- à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;

- à défaut, et par parts égales, les héritiers du salarié.

Le partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance.

Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il (ou elle) a vécu (e) jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

En cas de concubinage, seront exigés au moins deux justificatifs de la qualité de concubins, preuve du domicile commun au moment du décès notamment par la production de quittance d'un fournisseur d'énergie, facture de téléphonie, bail commun, attestation d'assurance.

Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le salarié avant le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du salarié dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

### 39.3. Définition du salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès est égal de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### 39.4. Montant du capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé comme suit ; la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé :

- à sans enfant à charge : 50 % ;

- à avec un seul enfant à charge : 100 % dont 70 % pour le (s) bénéficiaire (s) et 30 % pour l'enfant ;

- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

2. Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé :

- à sans enfant à charge : 100 % ;

- à avec un seul enfant à charge : 130 % dont 100 % pour le (s) bénéficiaire (s) et 30 % pour l'enfant ;

- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

Le montant total du capital versé, majoration comprise, est limité à 200 % du capital de base.

Enfants à charge :

Il faut entendre par enfants à charge du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs :

- les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs ;

- les enfants recueillis depuis au moins 5 ans,

sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décès les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans révolus au moment du décès ;

- ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière ;

- être considéré comme à charge du salarié au sens de la sécurité sociale, ou percevoir du salarié une pension alimentaire.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à Pôle emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale :

- les enfants handicapés, au sens de la sécurité sociale, quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle de revenus.

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

#### 39.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint, tel que susdéfini, simultané ou postérieur - dans les conditions précisées au dernier alinéa - à celui du salarié, un capital est versé aux enfants à charge susdéfinis.

Le montant du capital est limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du salarié, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Seuls sont pris en considération les enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du salarié au jour de son décès.

Le capital sur la tête du conjoint survivant est garanti aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de 2 ans après le décès du salarié.

#### 39.6. Echelonnement du paiement du capital décès

A la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale à la date du décès, être versé en plusieurs fois.

Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 5 ans. Le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des intérêts financiers qu'il percevra.

#### 39.7. Revalorisation

Lorsque le salarié est en invalidité ou en incapacité au jour du décès, le salaire de référence pris en compte pour le calcul du capital décès est revalorisé selon le taux de revalorisation fixée par l'organe délibérant de l'organisme assureur en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

#### 39.8. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;

- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;

- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales. »

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2017.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

### **Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; OTRE,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; SNRTC CFE-CGC.
Organisations adhérentes	FGT CFTC, par lettre du 23 mai 2017 (BO n°2017-28).

En vigueur étendu

Par avenant à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions suivantes :

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

##### Article 1er

En vigueur étendu

En précision des dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37.1 relatif au champ d'application de l'accord, les partenaires sociaux confirment que, s'agissant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), les entreprises relevant du code NAF 52.29B « Affrètement et organisation des transports » (répertoriées sous les codes 63.4B et 63.4C dans la NAF rév. 1) disposent d'une faculté, non contraignante, d'adhérer au régime conventionnel de prévoyance invalidité/ décès en application des dispositions de l'article 5 de l'annexe V de la convention collective.

Il convient de préciser qu'il ressort d'une étude réalisée sur ce périmètre que la moitié des salariés sont actuellement couverts et que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu l'ouverture prochaine d'une négociation pour une généralisation de la prévoyance. L'attention des entreprises concernées est donc appelée sur ce point.

#### **Date d'effet**

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

#### **Durée et révision**

##### Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

### Dépôt et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

## Avenant n° 2 du 18 décembre 2024 à l'accord du 20 avril 2016 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV ; UTPF,
Organisations de salariés	FGTE CFTD ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC ; SNRTC CFE-CGC ; Transports UNSA,

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de la mise à jour technique de l'accord collectif portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions des transports du 20 avril 2016.

Par le présent avenant, elles s'alignent ainsi sur la définition retenue pour la catégorie des non-cadres lors de la refonte du régime prévoyance des salariés non cadres en 2017, se référant aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres en lieu et place des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

### Mise à jour de l'article 6 de l'accord du 20 avril 2016

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 6 de l'accord du 20 avril 2016 précité sont modifiées de la façon suivante :

Le 1er alinéa de l'article 37.2 « Bénéficiaires » est réécrit comme suit :

« Au sein des conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties ' décès ' et ' invalidité ', les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Le reste est inchangé.

### Dispositions spécifiques

#### Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Durée et entrée en application

### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de sa signature.

## Publicité et dépôt

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

## Avenant n° 3 du 9 juillet 2025 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport

Signataires	
Organisations patronales	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV ; UTPF,
Organisations de salariés	SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; CFTC FGT ; FGTE-CFDT ; Transports UNSA ; FO UNCP,

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis en vue de mettre en place un régime de prévoyance s'adressant aux salariés « non-cadres » des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques.

Conscients de la nécessité d'organiser une couverture la plus complète possible, les partenaires sociaux souhaitent aujourd'hui étendre les garanties « invalidité-décès » définies dans l'accord du 20 avril 2016 susvisé aux salariés des entreprises du secteur de la logistique afin d'en faire profiter au plus grand nombre.

Afin de prévenir la survenue de ces risques, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur le fonds de haut degré de solidarité instauré par le même accord.

Il est rappelé que le régime de prévoyance invalidité-décès précité est financé par une cotisation de 0,70 % assise sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale, dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport et des activités du déchet.

Il est également rappelé que la cotisation globale est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord-cadre ;

- la cotisation salariale est a maxima de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord-cadre.

Le présent avenant procède également à une mise à jour du champ d'application dudit accord, prenant acte de la dénonciation de la CCN de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local en date du 19 septembre 2019.

Par suite, les parties conviennent ainsi de ce qui suit :

### **Modification de l'article 37.1 « Champ d'application » de l'accord du 20 avril 2016**

#### Article 1er

En vigueur étendu

La référence au « code NACE 52. 10B » ainsi que la référence à « la CCN de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local » sont supprimées à l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37.1 relatif au champ d'application de l'accord.

L'article 37.1 « Champ d'application de l'accord » est par conséquent remplacé comme suit :

« Les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53. 20Z, 77. 39Z, 86. 90A ;

- la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. »

### **Fonds de haut degré de solidarité**

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant conduiront les salariés des activités de prestations logistiques à bénéficier des dispositions du fonds de haut degré de solidarité prévu par l'accord-cadre du 20 avril 2016.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant veilleront à ce que les spécificités des activités de prestations logistiques soient intégrées tant en matière d'actions de communication que dans les actions de prévention prévues par le fonds.

### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Durée et entrée en vigueur**

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2026.

### **Révision et dénonciation**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

### **Dépôt et extension**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

### Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre

Signataires	
Organisations patronales	FNAM ; SNRC ; FEP ; SNES ; SNAD ; SAMERA ; FFQ ; SNEH ; SNARR ; FP2e ; MEDEF ; FFP ; GEIST ; CGI ; ASFA ; USP ; GNC ; UMIH ; FFNEAP ; SYNHORCAT-GNI ; Prism emploi ; SNERS ; FFPB ; SESA ; SNRTC ; GPMSE TLS ; CEPNL ; PEPS ; A & T ; SNEFID ; SNPRO,

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; FAT UNSA ; SNPAC ; SPELC ; FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT SP ; SUD autoroutes ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FGA CFDT ; FEC FO ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEP CFDT ; INOVA CFE-CGC ; SNEPL CFTC ; CMTE CFTC ; FSPSS FO ; UFA CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC ; FEETS FO ; USI CGT ; INTERCO CFDT ; FNEMA CFE-CGC ; SNEPS-CFTC ; CFDT services ; SUD aérien ; CFTC intérim ; UNSA transports,
Organisations adhérentes	Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT FO), par lettre du 19 novembre 2019 (BO n° 2021-10)

En vigueur étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;
- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;
- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

### **Préambule**

En vigueur étendu

## Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultra-marin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitant se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

### **Objet et nature juridique de l'accord**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

### **Constitution et forme juridique de l'opérateur de compétences**

#### Article 2

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

### **Champs d'intervention professionnel et géographique**

#### Article 3

En vigueur étendu

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

## **Objet et missions de l'OPCO**

### **Article 4**

En vigueur étendu

### **Objet**

#### **Article 4.1**

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/ qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
  - les contributions légales, par délégation ;
  - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
  - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
  - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

*Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles. (1)*

(1) L'alinéa 2 de l'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 190 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019. (Arrêté du 30 novembre 2021 - art. 1)

### **Missions**

#### **Article 4.2**

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

## **Ressources financières de l'OPCO**

### Article 5

En vigueur étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

## **Principes généraux et instances de gouvernance de l'OPCO**

### **Article 6**

En vigueur étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collègues en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;

- elle prend en compte :

-- la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;

-- la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;

-- la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

### **Assemblée générale paritaire**

#### **Article 6.1**

En vigueur étendu

##### **6.1.1. Composition**

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;

- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;

- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

##### **6.1.2. Attributions**

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;

- ratifier les comptes annuels ;

- approuver le rapport de gestion ;

- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;

- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;

- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

### 6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

### **Conseil d'administration paritaire (CA)**

#### Article 6.2

En vigueur étendu

#### 6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

#### Collège employeurs

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au Medef, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

#### Collège salariés

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFDT ;
- 7 sièges CGT ;

- 7 sièges FO ;
- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

#### Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

#### 6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
- arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;

- garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
- conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
- veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
- attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

### **Bureau paritaire**

#### Article 6.3

En vigueur étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

### **Comité paritaire financier, d'audit, de contrôle**

#### Article 6.4

En vigueur étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit a minima 6 fois par an et en tant que de besoin.

### **Commissions paritaires transverses**

#### Article 6.5

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, Gpec et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collègue

salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

## **Sections paritaires professionnelles (SPP)**

### Article 6.6

En vigueur étendu

#### 6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

#### 6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et leurs modalités de fonctionnement.

#### 6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

*Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI. (1)*

#### 6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

(1) L'alinéa 2 de l'article 6.6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-8, alinéa 2 du code du travail. (Arrêté du 30 novembre 2021 - art. 1)

### **Caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés dans les instances de gouvernance et de direction**

#### Article 6.7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

*Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration. (1)*

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail. (Arrêté du 30 novembre 2021 - art. 1)

### **Services de proximité**

#### Article 6.8

En vigueur étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

## **Commission paritaire régionale interbranche**

### Article 6.9

En vigueur étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

## **Parité entre les femmes et les hommes**

### Article 6.10

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

## **Sections financières et gestion financière**

### Article 7

En vigueur étendu

## **Sections financières légales**

### Article 7.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

## **Sections financières conventionnelles et volontaires**

### Article 7.2

En vigueur étendu

#### 7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

#### 7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

## **Gestion des sections financières**

### Article 7.3

En vigueur étendu

### 7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

### 7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

### 7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

## Gestion de ressources externes autres

### Article 7.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

## Dispositions transitoires applicables à partir du 1er avril jusqu'au 31 décembre 2019

### Article 8

En vigueur étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

## Durée et date d'effet

### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenu.

## Dépôt

### Article 10

En vigueur étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

### **Agrément de l'opérateur de compétences**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

### **Suivi et révision de l'accord**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

*Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel. (1)*

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2231-1, L. 2232-6 et L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 30 novembre 2021 - art. 1)

## **Annexes**

### **Annexe**

En vigueur étendu

Annexe I relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

<b>IDCC</b>	<b>Libellé</b>
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias
1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes

275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

## Annexe

En vigueur étendu

### Annexe II relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...)
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

## **Nouveautés**

## Recommandation patronale du SNAD

Date du texte : 2015-12-14

Publié au BOCC N° :

Suite à la recommandation patronale du 14 décembre 2015, les entreprises adhérentes au SNAD sont tenues d'appliquer les valeurs et indemnités suivantes :

### Valeur du point

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

la valeur du point est fixée à 14,88 €

### Valeur des indemnités conventionnelles

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les nouvelles valeurs des différentes indemnités conventionnelles sont :

	% de la valeur du point	Valeur au 1 <sup>er</sup> janvier 2016
Indemnité de salissure		35,96 €
Indemnité de panier de nuit (indemnité journalière)	60	8,928 €
Indemnité de panier de jour dite de casse croûte (indemnité journalière)	31	4,6128 €

---

## Avenant n° 57

Date du texte : 2017-11-28

Publié au BOCC N° :

### Préambule

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2018.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

### Article 1 - Valeur du point

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 15,16 €. ».

### Article 2 - Egalité salariale entre les hommes et les femmes

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 3 - Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### Article 4 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 - Révision**

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

## **Article 6 - Dépôt et publicité**

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° 58 du 24 mai 2018**

**Date du texte : 2018-05-24**

**Publié au BOCC N° :**

### **Préambule**

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du Déchet, justifient 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 se donner le temps de discuter ensemble des voies et moyens pour clarifier et sécuriser les modalités de transfert des contrats de travail.

A cet effet, le présent accord reconduit l'avenant n° 53 à la convention collective nationale des activités du déchet.

### **Article 1 - Objet**

L'avenant n° 53 à la convention collective nationale des activités du déchet est reconduit pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

### **Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier de la continuité de leur contrat de travail lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, 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, quelle que soit leur taille.

### **Article 3 - Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018, et s'appliquent aux marchés notifiés à compter de cette date

### **Article 4 - Révision**

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations

### **Article 5 - Dépôt et publicité**

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° 80 prise en charge invalidite (4 juin 2025)

Date du texte : 2025-06-04

Publié au BOCC N° : 20250052

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des activités du déchet (SNAD) (SNAD) Syndicat national des entrepreneurs de la filière déchet (SNAD)
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FGTE CFDT ) Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE CGC) (FGTE CFDT ) Fédération nationale des syndicats de transports FNST CGT (FGTE CFDT ) Fédération générale CFTC des transports (FGT CFTC) (FGTE CFDT )

### Préambule

Afin de renforcer la protection sociale des salariés de la branche, les partenaires sociaux se sont entendus sur la nécessité d'enrichir l'article 6-15 de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, relatif à l'assurance décès – invalidité.

A l'issue des réunions de négociations, les partenaires sociaux signent le présent accord instituant un socle minimal de garanties en matière de prévoyance lourde pour la couverture des risques décès et invalidité des salariés de la branche.

### Article 1 – Garanties minimales en matière de prévoyance

Les stipulations de l'article 6-15 de la Convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les stipulations suivantes :

« Assurance décès. – Invalidité

Les entreprises doivent souscrire au profit de leurs personnels un contrat auprès d'un organisme ou d'une institution mentionnée à l'article 1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prévoyant la couverture des risques décès et invalidité.

Le taux global de la cotisation affectée à cette obligation ne doit pas être 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.

La couverture minimale de la garantie invalidité doit être de :

- En cas de classement en invalidité 2ème catégorie prévue par l'article L 341-4 du code de la Sécurité Sociale, une rente de 20% du salaire brut servant au calcul des prestations de sécurité sociale, en complément des prestations de la Sécurité Sociale,

- En cas de classement en invalidité 3ème catégorie, prévue par l'article L 341-4 du code de la Sécurité Sociale une rente de 25% du salaire brut servant au calcul des prestations de sécurité sociale, en complément des prestations de la Sécurité Sociale,

Il est rappelé que pour le personnel relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, les entreprises doivent verser une cotisation, exclusivement à leur charge, à un régime de prévoyance. Cette cotisation patronale doit représenter au moins 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale et doit être prioritairement affectée à la garantie décès. »

### Article 2 : Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture en matière de garantie invalidité au moins aussi favorable que celle mentionnée au précédent article doivent faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale, au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'extension de l'avenant posant cette nouvelle obligation.

### Article 3 : Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n°2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4 : Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5 : Modalités de dénonciation et de révision**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L.2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

#### **Article 6 : Formalités de dépôt**

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

#### **Article 7 : Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

---

### **Avenant n°81 dispositif reconversion ou Pro A (4 juin 2025)**

**Date du texte : 2025-06-04**

**Publié au BOCC N° : 20250052**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Syndicat national des activités du déchet (SNAD) (SNAD) Syndicat national des entrepreneurs de la filière déchet (SNAD)
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) (FGTE CFDT ) Syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT CFE CGC) (FGTE CFDT ) Fédération nationale des syndicats de transports FNST CGT (FGTE CFDT ) Fédération générale CFTC des transports (FGT CFTC) (FGTE CFDT ) Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports (FGTE CFDT )

#### **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la branche des activités du déchet (IDCC 2149).

#### **Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement mensuel d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage auprès des URSSAF par l'intermédiaire de leur déclaration sociale nominative.

Plusieurs nouveaux dispositifs de formation ont été créés, notamment le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (également désigné sous l'acronyme « Pro-A ») - dit actions de Pro-A - qui remplacent les périodes de professionnalisation. Ce dispositif est destiné aux salariés ne disposant pas d'un niveau de qualification professionnelle déterminé correspondant au niveau 6 et dont la qualification est insuffisante au regard des risques de mutation de l'activité

et / ou de l'obsolescence des compétences.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux (ci-après dénommés « la branche ») ont décidé de conclure un accord relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

### **Article 1. Objet**

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance a pour objectif de permettre au salarié, à l'issue d'une formation certifiante :

- Soit de changer de métier ou de profession ;
- Soit de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle ;

Le présent accord a notamment pour objet de fixer la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail.

### **Article 2. Publics bénéficiaires**

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance est ouvert :

- Aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée conclu conformément à l'article L. 5134-19-1 du Code du travail, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Aux salariés placés en position d'activité partielle conformément à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Pour rappel, ce dispositif de reconversion ou promotion par alternance s'adresse aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence (niveau 6).

### **Article 3. Mutations de l'activité et obsolescence des compétences**

Dans le cadre des études prospectives et des travaux réalisés à la demande des partenaires sociaux, et en particulier dans le cadre du rapport global « Regard prospectif sur la branche des Activités du déchet et de la propreté urbaine à 5 ans » réalisé en décembre 2023 par les partenaires sociaux de la branche en lien avec l'OPCO AKTO, ces derniers ont constaté que les métiers de la branche font l'objet de profondes mutations, lesquelles entraînent nécessairement des risques d'obsolescence des compétences.

En effet, quatre grandes évolutions au sein de la branche des activités du déchet ont été identifiées :

- Des évolutions réglementaires ont imposé des pratiques de collecte et de tri plus strictes, avec des objectifs ambitieux de réduction, de réemploi et de valorisation des déchets ;
- Des évolutions technologiques ont transformé la gestion des déchets, avec des avancées telles que l'automatisation des processus de tri, le développement de capteurs pour surveiller les niveaux de remplissage des conteneurs, ainsi que l'utilisation de technologies de pointe telles que la robotique et l'IA pour faciliter le tri des déchets complexes ;
- Des évolutions relatives aux demandes des donneurs d'ordre qui sont devenus plus exigeants en matière de solutions de gestion des déchets - plus efficaces, durables et économiques, cherchant des partenariats avec des prestataires offrant des technologies innovantes et des modèles commerciaux adaptés pour maximiser la valorisation des déchets tout en minimisant leur impact sur l'environnement ;
- Des évolutions sociétales majeures avec une prise de conscience croissante de l'éco responsabilité et un intérêt grandissant pour le développement durable conduisant à une augmentation de l'adoption des pratiques de recyclage, de réutilisation et de réduction des déchets.

La branche des activités du déchet a également identifié quatre grandes filières qui nécessitent une prise en compte des évolutions susvisées :

- La filière « Exploitation » comprenant quatre catégories de métiers :

\* « Collecte »

\* « Tri »

\* « Valorisation et traitement »

- \* « Nettoyement Urbain »
- \* La filière « Maintenance »
- \* La filière « Etudes/Développement, Administration/Gestion et Data »

La branche des activités du déchet a par ailleurs identifié de nouveaux métiers émergents ou en transformation liés aux évolutions susvisées :

- \* Eco ambassadeur ;
- \* Agent d'accueil en déchèterie ;
- \* Maître-composteur ;
- \* Diagnostiqueur de produits, matériaux et déchets ;
- \* Technicien valoriste du réemploi ;
- \* Rudologue ;
- \* Chef d'exploitation d'usine d'incinération ;
- \* Chargé de recherche et développement déchets ;
- \* Technicien électrotechnique ;
- \* Responsable qualité, hygiène, sécurité et environnement (QHSE) ;
- \* Ordonnanceur/logisticien ;
- \* « Data analyst » ;
- \* « Data scientist ».

Aussi, il est constaté que le dispositif de reconversion ou promotion par alternance apparait comme une solution pertinente pour répondre aux grandes évolutions précédemment identifiées mais aussi à l'évolution de l'écosystème des activités du déchet liée notamment aux exigences croissantes des commanditaires et à l'émergence de nouveaux acteurs tels que les filières à Responsabilité Elargie du Producteur.

L'analyse par la branche des activités du déchet de son offre de formation a démontré qu'il existait de nombreux parcours permettant de répondre aux besoins en compétences pour les métiers les plus qualifiés.

Cependant, l'offre apparait plus faible sur certains métiers, notamment l'offre permettant d'accéder au métier d'équipier de collecte ou d'agent de tri - ceci s'expliquant par l'accès courant au métier sans formation préalable à l'entrée dans l'entreprise.

Les salariés de la branche ont besoin d'actualiser régulièrement leurs connaissances et compétences, notamment par le biais d'actions de formation préparant aux certifications professionnelles identifiées dans la liste établie par la Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).

La liste de certifications professionnelles susvisée a ainsi été établie en prenant en considération ces caractéristiques et identifiée sur la base des travaux réalisés par les partenaires sociaux. Ces certifications professionnelles sont directement destinées à répondre aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences qui en résultent.

Les certifications professionnelles, enregistrées au RNCP, éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sont identifiées dans le tableau ci-dessous.

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), au sens des articles L. 6313-1 3° et L. 6411-1 et suivants du code du travail, ainsi que les actions permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA) sont également éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Liste des certifications éligibles à la promotion ou à la reconversion par l'alternance (Pro-A)

Dénomination de la certification	Code RNCP	Date d'échéance de la certification
<b>Opérations / Production</b>		
Agent de nettoyage de l'espace public urbain	RNCP34355	16-12-2024
Agent des services de gestion et valorisation des déchets	RNCP37344	17-02-2025
Conducteur d'engins de travaux publics	RNCP37513	24-04-2028
BP - Conducteur d'engins : travaux publics et carrières	RNCP38715	31-12-2026
BAC PRO - Gestion des pollutions et protection de l'environnement	RNCP39946	31-12-2025
CAP - Propreté de l'environnement urbain - collecte et recyclage	RNCP39948	31-12-2025
CAP - Conducteur d'installations de production	RNCP36429	31-08-2027
TP - Conducteur d'installation et de machines automatisées	RNCP37398	13-04-2028
Bac pro pilote de ligne de production (PLP)	RNCP36428	31-08-2027
BAC PRO - Hygiène, propreté, stérilisation	RNCP39947	31-12-2025
<b>Maintenance</b>		
Technicien de maintenance industrielle (TP)	RNCP35191	09-01-2026
TP – Technicien supérieur de maintenance industrielle	RNCP36247	15-02-2027
BTS Electrotechnique	RNCP35346	31-08-2025
BTS Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP38216	31-12-2028
TP - Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention	RNCP39007	23-03-2029
Titre professionnel mécanicien réparateur de véhicules industriel	RNCP35227	27-02-2026
MC4 – Technicien en soudage	RNCP38311	31-08-2028
CQP Pilote de systèmes de production automatisée (PSPA)	RNCP39375	19-07-2029
CQPI – Opérateur en maintenance industrielle	RNCP36376	25-04-2027
CQP Technicien en maintenance industrielle (CQPI)	RNCP39210	27-06-2029
<b>Transport et logistique</b>		
Manager Transport Logistique et Commerce International	RNCP35748	08-07-2026
CAP - Opérateur logistique	RNCP37672	31-08-2026
BAC PRO - Logistique	RNCP38302	31-08-2026
Responsable d'unité de transport et de logistique	RNCP36406	25-04-2027
TP - Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	RNCP38559	31-12-2024
CAP – Conducteur routier de marchandises	RNCP37894	31-08-2028
<b>Valorisation</b>		
Technicien de centre de valorisation énergétique	RNCP35079	18-11-2025
BUT - Métiers de la Transition et de l'Efficacité Energétiques : Exploitation des installations énergétiques pour le bâtiment et l'industrie	RNCP35489	31-08-2026
BAC PRO - Procédés de la chimie, de l'eau et des papiers cartons	RNCP38499	31-12-2028
BTSA - Gestion et protection de la nature	RNCP38351	01-09-2029
Titre professionnel – Agent technique de réception et de valorisation des déchets	RNCP35234	08-02-2027
<b>Vente</b>		
TP - Négociateur technico-commercial	RNCP39063	10-06-2029
Responsable technico-commercial	RNCP39122	31-05-2029
Licence professionnelle – Technico-commercial	RNCP30163	01-01-2025
<b>Fonctions support</b>		
TP - Assistant ressources humaines	RNCP35030	05-11-2025
BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	RNCP35376	31-08-2026
TP - Comptable assistant	RNCP37121	01-03-2028
Assistant comptable	RNCP38043	20-09-2025
TP - Gestionnaire de paie	RNCP37948	29-12-2028
TP Assistant de direction	RNCP38667	29-07-2029
CQP Technicien de la qualité (CQPI)	RNCP39785	31-10-2029
BUT - Informatique : Intégration d'applications et management du système d'information	RNCP35478	31-08-2026
<b>Management</b>		

Licence professionnelle management et gestion des organisations	RNCP30086	01-01-2025
CQPI – Animateur d'équipe	RNCP38453	21-12-2026
BTS - Métiers des services à l'environnement	RNCP39944	31-12-2029

Cette liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion et promotion par alternance pourra évoluer et sera actualisée en tant que de besoin par la CPNEFP et fera l'objet d'un avenant au présent accord de branche.

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la « Pro-A » avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

#### **Article 4. Modalités de mise en œuvre**

##### Article 4.1 Initiative de l'action et modalités de contractualisation

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise dans un objectif d'évolution ou de réorientation professionnelle visant une reconversion ou une promotion.

Chaque action de reconversion ou de promotion par alternance doit donner lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Cet avenant est transmis à l'OPCO AKTO qui se charge de le déposer auprès de l'autorité administrative.

##### Article 4.2 Désignation d'un tuteur

De façon systématique, l'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner le salarié concerné.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec la reconversion ou la promotion visée.

Les missions du tuteur sont de :

- Contribuer à l'acquisition du savoir-faire requis pour la reconversion ou la promotion visée ;
- Guider et orienter le salarié pendant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance.

Une prime sera versée au tuteur selon les modalités de financement décidées en SPP.

##### Article 4.3 Modalités de mise en œuvre de l'action de reconversion ou de promotion par alternance

Les actions de formation organisées dans le cadre de ce dispositif reposent sur le principe de l'alternance. En effet :

- La formation théorique est dispensée dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même ;
- La formation pratique est dispensée par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées par le salarié.

##### Article 4.4 Modalités de départ en formation théorique

Les actions de formation théorique doivent se dérouler pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération.

Les modalités de départ en formation sont contresignées dans l'avenant au contrat de travail.

##### Article 4.5 Durée de l'action de reconversion ou de promotion par alternance

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée pourra être allongée :

\* Jusqu'à 24 mois lorsque :

- La formation visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP et spécifique aux activités du déchet figurant dans le tableau intégré supra implique une durée supérieure à 12 mois ;
- Le salarié a terminé sa formation initiale depuis 10 ans révolus à la date de l'entrée en formation ;

- Le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du Code du travail, ou d'une affectation de longue durée reconnue par la sécurité sociale, dont les salariés en situation de handicap.

\* Jusqu'à 36 mois pour :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologie ou professionnel ;

- Les personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

#### Article 4.6 Durée de la formation théorique de l'action de reconversion ou de promotion par alternance

La durée de la formation théorique doit avoir une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance - sans toutefois pouvoir être inférieure à 150 heures sauf pour la certification CléA et en cas de recours à la VAE.

### Article 5. Financement

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance est financé sur les fonds légaux gérés par l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la branche et pilotées par la section professionnelle paritaire (SPP) des activités du déchet.

Dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance, l'OPCO AKTO prend en charge :

- Les frais pédagogiques pour les salariés inscrits dans un dispositif de reconversion ou promotion par alternance ;

- Les frais de transport et d'hébergement du salarié inscrit dans un dispositif de reconversion ou promotion par alternance ;

- La rémunération du salarié inscrit dans un dispositif de reconversion ou promotion par alternance - ceci incluant les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés, sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération ne puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum de croissance par heure ;

Dans la limite d'une prise en charge dont le montant est fixé par la section paritaire des activités des déchets à l'initiative de la CPNEFP et validé par le Conseil d'administration de l'OPCO AKTO.

Les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures par bénéficiaire) visés par le présent accord feront l'objet d'une prise en charge forfaitaire dont le montant est fixé par la SPP de la branche selon les directions de la CPNEFP.

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Les travaux de la CPNEFP pourront permettre de proposer des niveaux de prise en charge différents selon les qualifications visées.

La SPP réévaluera chaque année, en lien avec AKTO et selon les orientations posées par la CPNEFP, les niveaux de prise en charge des frais pédagogiques, des frais y afférents et le cas échéant, de la rémunération et des charges susvisées.

### Article 6 : Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

### Article 7 : Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par le présent avenant, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises où établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (IDCC n°2149).

Aussi, le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 8 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 9 : Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du Code du Travail.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'article L.2261-7 du code du travail applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

#### **Article 10 : Formalités de dépôt**

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

#### **Article 11 : Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

## Liste des sigles

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ABR	Anti blocage des roues
AFNOR	Association française de normalisation
ALD	Affections de Longue Durée
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ASFA	Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCNAD	Convention collective nationale des activités de déchets
CCNTR	Convention collective nationale des transports routiers
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEN	Comité européen de normalisation
CEPNL	Confédération de l'enseignement privé non lucratif
CESU	Chèque emploi-service universel
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAMI	Convention nationale assainissement et maintenance industrielle
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNE	Contrat nouvelle embauche
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPN	Commission paritaire professionnelle nationale
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CSE	Comité social et économique
CSP	Catégorie socio-professionnelle
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DAS	Déclaration annuelle des salaires
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIB	Déchets industriels banals
DIF	Droit individuel à la formation
DIS	Déchets industriels spéciaux
DM	Déchets ménagers
DMS	Déchets ménagers spéciaux
DOM	Départements d'outre-mer

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
DTQD	Déchets toxiques en quantités dispersées
EDIC	Chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels et commerciaux
EPI	Equipement de protection individuel
EQUIV	
FAF	Fonds assurance formation
FAFIH	Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FCO	Formation continue obligatoire
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FEBEA	Fédération des entreprises de la beauté
FFQ	Fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de la maison
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FNAM	Fédération nationale de l'aviation marchande
FNCR	Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés
FNSA	Fédération nationale des syndicats de l'assainissement et de la maintenance industrielle
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GEIST	Groupement des entreprises industrielles de services textiles
GNC	Groupement national des chaînes hôtelières
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
IPRIAC	Institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NAO	Négociation annuelle obligatoire
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCIB	Organisme paritaire collecteur agréé interbranches
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
OTRE	Organisation des transporteurs routiers européens
PACS	Pacte civil de solidarité
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PIB	Produit intérieur brut
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
QCM	Questionnaire à choix multiples
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RSA	Revenu de solidarité active
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAD	Syndicat national des activités du déchet
SNARR	Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide
SNEC	Syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et climatisation
SNEFID	Syndicat national des entrepreneurs de la filière déchet
SNEH	Syndicat national des exploitants d'hélicoptères
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNPRO	Syndicat national des professionnels de la propreté
SNRC	Syndicat national de restauration collective
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SNRTC	Syndicat national de la restauration thématique et commerciale
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
SPP	Section professionnelle paritaire
SST	Santé et sécurité au travail
TACAP	Chambre syndicale nationale des entreprises de transport et du service auxiliaire des collectivités et administrations publiques
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TPE	Très petite entreprise
UE	Union européenne
UNCP	Union nationale des chambres syndicales
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
UTFTUAD	Union fédérale des transports urbains et des activités du déchet
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VL	Véhicule léger

## Liste chronologique

Date	Texte	Page
1980-09-24	Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite	213
1982-07-12	Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite	218
	Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion	219
1985-11-04	Annexe I : Protocole d'accord relatif au champ d'application Annexe I du 4 novembre 1985	44
1986-07-21	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	50
1999-07-07	Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite	222
1999-10-21	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	51
2000-05-11	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	59
	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	63
	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	66
	Annexe II : Répertoire des critères de classification Annexe II du 11 mai 2000	45
2000-10-25	Avenant n° 1 du 25 octobre 2000 relatif à la création de l'OPCIB	82
2001-03-30	Avenant n° 1 du 30 mars 2001 relatif à l'accord formation à la sécurité des conducteurs	85
2001-12-17	Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC	223
2002-02-05	Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002	224
2003-12-15	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)	70
2004-02-09	Avenant n° 7 du 9 février 2004 relatif aux conditions de départ en retraite	86
2004-03-25	Avenant n° 8 du 25 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention	88
2004-04-19	Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980	239
2004-09-09	Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980	241
2004-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des activités du déchet	92
2004-12-15	Avenant n° 10 du 15 décembre 2004 (1) relatif au travail de nuit	88
	Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	91
2005-12-13	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	92
	Avenant n° 14 du 13 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle	97
2006-03-09	Avenant n° 16 du 9 mars 2006 relatif à la durée des mandats des représentants élus du personnel	99
2006-07-25	Avenant n° 17 du 25 juillet 2006 relatif aux salaires	185
2006-12-11	Avenant n° 18 du 11 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle	101
2007-03-09	Avenant du 9 mars 2007 à l'accord du 13 décembre 2005 relatif aux personnels non cadres	102
2007-05-11	Avenant n° 20 du 11 mai 2007 relatif à la classification de la convention collective	103
	Avenant n° 21 du 11 mai 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2007	186
2007-05-15	Avenant du 15 mai 2007 portant extension au département de la Guyane de la convention collective nationale	117
2007-10-25	Avenant n° 22 du 25 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle	120
2008-02-19	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	121
	Avenant n° 24 du 19 février 2008 à l'accord du 13 décembre 2005 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres	126
2008-05-23	Avenant n° 25 du 23 mai 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008	187
2008-06-26	Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC	242
2009-03-26	Avenant n° 26 du 26 mars 2009 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier de nuit	188
2009-04-10	Avenant n° 27 du 10 avril 2009 relatif aux congés, à l'indemnité de salissure et à la prime d'ancienneté	127

Date	Texte	Page
2009-06-23	Avenant n° 28 du 23 juin 2009 portant adaptation de la convention à la modernisation du marché du travail	129
2009-11-25	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	243
2010-05-08	Arrêté du 28 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2010-05-20	Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance	244
2010-05-26	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2010-05-27	Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
	Avenant n° 32 du 27 mai 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2010	189
2010-06-16	Avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie et accident	132
2010-09-22	Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC	237
	Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC	235
	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	244
2011-02-15	Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010	246
2011-02-25	Avenant n° 35 du 25 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	191
2011-06-30	Avenant n° 36 du 30 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	133
2011-07-17	Arrêté du 6 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2011-07-23	Arrêté du 18 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2011-11-29	Avenant n° 38 du 29 novembre 2011 relatif à l'indemnisation maladie	136
	Avenant n° 39 du 29 novembre 2011 relatif à la répartition au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	136
	Avenant n° 40 du 29 novembre 2011 à l'accord du 19 février 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels	135
2011-12-08	Avenant n° 41 du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012	192
2012-03-03	Arrêté du 27 février 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 31 janvier 2012	JO--1
2012-04-05	Avenant n° 42 du 5 avril 2012 relatif aux conditions de reprise du personnel non cadre	74
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO--1
2012-06-27	Dénonciation par lettre du 27 juin 2012 du SNAD des avenants n° 29 et n° 34 à la convention collective	137
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO--1
2012-11-29	Avenant n° 44 du 29 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	193
2012-12-17	Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle	138
	Procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à la pénibilité	138
2012-12-23	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 6 décembre 2012	JO--1
2013-03-29	Arrêté du 22 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2013-04-03	Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013	JO--1
2013-04-22	Adhésion par lettre du 22 avril 2013 de l'UTFTUAD CFTD à la convention	139
2013-06-28	Adhésion par lettre du 28 juin 2013 de FO UNCP à la convention	139
2013-07-10	Avenant n°45 du 10 juillet 2013 relatif au programme de formation des conducteurs	139
	Avenant n° 46 du 10 juillet 2013 relatif au champ d'application territorial	143
2013-10-03	Avenant n° 2 du 3 octobre 2013 à l'accord du 16 juin 2010 relatif à l'indemnisation des absences	144
2013-11-25	Avenant n° 49 du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minima conventionnels	194
2013-12-26	Arrêté du 20 décembre 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1

Date	Texte	Page
2014-04-17	Arrêté du 8 avril 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2014	JO--1
2014-06-11	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2014-06-12	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2014-06-17	Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2014-07-18	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO--1
2014-07-23	Arrêté du 10 juillet 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 juin 2014	JO--1
	Avenant n° 50 du 26 novembre 2014 relatif aux congés pour événements familiaux	145
2014-11-26	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	146
2015-05-06	Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (no 2149)	JO--1
2015-05-13	Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015	JO--1
2015-07-09	Avenant n° 54 du 9 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	146
2015-12-14	Recommandation patronale du SNAD	NV-1
2015-12-26	Arrêté du 7 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2015-12-30	Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2016-03-18	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
	Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet	246
2016-04-20	Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés	270
	Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite	257
2016-06-14	Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016	260
2016-12-13	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'accords examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 3 octobre 2016	JO--1
2017-02-11	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2017-02-17	Avenant n° 56 du 17 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	196
2017-03-07	Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport	282
2017-04-12	Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés	261
2017-05-23	Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017	263
2017-08-01	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2017-11-28	Avenant n° 57	NV-1
	Avenant n° 57 du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	197
2018-05-24	Avenant n° 58 du 24 mai 2018	NV-2
2018-07-10	Arrêté du 2 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2018-11-22	Avenant n° 59 du 22 novembre 2018 à l'avenant n° 55 du 27 juillet 2016 relatif à la programmation des travaux pour l'année 2019	156
2018-12-12	Avenant n° 61 du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2019	199
2019-03-14	Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	286

Date	Texte	Page
2019-04-16	Convention collective nationale des activités du déchet du 16 avril 2019 (Avenant n° 62 du 16 avril 2019) - Étendue par arrêté du 5 février 2021 JORF 11 février 2021	1
2019-04-24	Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2019-08-08	Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2019-12-04	Avenant n° 65 du 4 décembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020	200
2020-06-03	Arrêté du 26 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2020-12-08	Avenant n° 67 du 8 décembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public	159
2020-12-13	Avenant n° 68 du 13 décembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2021	169
2021-02-11	Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2021-02-12	Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2021-02-13	Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2021-06-04	Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2021-07-08	Avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI	171
2021-07-16	Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2021-07-30	Avenant n° 70 du 30 juillet 2021 relatif au contrat de professionnalisation	179
2021-11-05	Avenant n° 71 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	202
2021-11-16	Arrêté du 10 novembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2021-11-19	Adhésion par lettre du 19 novembre 2021 du SNEFiD à la convention collective nationale	181
2021-12-04	Arrêté du 30 novembre 2021 portant extension d'un accord professionnel constitutif de l'OPCO des entreprises et des services à forte intensité de main d'œuvre (20220)	JO--1
2021-12-06	Arrêté du 30 novembre 2021 portant extension d'un accord professionnel constitutif de l'OPCO des entreprises et des services à forte intensité de main d'œuvre (20220)	JO--1
2022-01-27	Arrêté du 13 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2022-02-03	Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016)	263
2022-02-11	Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2022-03-16	Avenant n° 72 du 16 mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	204
2022-03-23	Accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs	267
2022-06-30	Arrêté du 28 juin 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet (n° 20123)	JO--1
2022-07-21	Avenant n° 73 du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels	206
2022-07-22	Arrêté du 18 juillet 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2022-11-08	Arrêté du 22 octobre 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2022-12-15	Arrêté du 6 décembre 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet (n° 20123)	JO--1
2023-05-17	Avenant n° 74 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels	208
2023-10-26	Arrêté du 20 octobre 2023 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1

Date	Texte	Page
2023-12-12	Avenant n° 75 du 12 décembre 2023 à l'avenant n° 67 du 8 décembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public	181
	Avenant n° 76 du 12 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels	209
2024-04-26	Arrêté du 15 avril 2024 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2024-10-08	Arrêté du 24 septembre 2024 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2024-11-14	Avenant n° 78 du 14 novembre 2024 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI	184
	Avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels	211
2024-12-18	Avenant n° 2 du 18 décembre 2024 à l'accord du 20 avril 2016 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés	283
2025-04-12	Arrêté du 8 avril 2025 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2025-04-26	Arrêté du 9 avril 2025 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149)	JO--1
2025-06-04	Avenant n° 80 prise en charge invalidite (4 juin 2025)	NV-3
	Avenant n°81 dispositif reconversion ou Pro A (4 juin 2025)	NV-4
2025-07-09	Avenant n° 3 du 9 juillet 2025 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport	284

## **Index alphabétique**

### 3

35e avenant a la convention collective 50

## A

- Abondement du socle de connaissances et de competences professionnelles 28
- Abondements complementaires 25
- Absences 8
- Accident du travail ou maladie professionnelle 9
- Accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties deces et invalidite des salaries 270
- Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC 237
- Accord du 22 septembre 2010 portant modification du reglement interieur de l'IPRIAC 235
- Accord du 23 mars 2022 relatif au regime de prevoyance des salaries des entreprises du transport de voyageurs 267
- Accord du 25 novembre 2009 relatif a la designation de l'institution chargee du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 243
- Accord du 3 fevrier 2022 relatif aux garanties de prevoyance incapacite pour l'annee 2022 (annexe a l'accord cadre du 20 avril 2016) 263
- Accord du 9 septembre 2004 relatif a la modification de l'accord du 24 septembre 1980 241
- Accord formation a la securite des conducteurs 85, 86
- Accord n° 15 du 13 decembre 2005 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marche public 92
- Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 286
- Accord relatif a la modification de l'accord du 24 septembre 1980 241, 242
- Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modele de protection sociale des salaries relevant des professions des transports et activites du dechet 246
- Actions de prevention et points de solidarite 254
- Actions de sensibilisation et de cooperation 40
- Actions du CSE sur les sujets lies a la securite 42
- Actions en faveur de la prevention des risques et de l'amelioration des conditions de travail 23
- Adaptation de la convention a la modernisation du marche du travail 129
- Adaptations 117
- Adhesion au protocole d'accord du 24 decembre 1980 50
- Adhesion de l'UTFTUAD CFDT a la convention 139
- Adhesion de la FGT CFTC 263
- Adhesion du SNEFiD 181
- Adhesion par lettre de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la prevoyance 244
- Adhesion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et a l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 260
- Adhesion par lettre du 15 fevrier 2011 de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010 246
- Adhesion par lettre du 19 novembre 2021 du SNEFiD a la convention collective nationale 181
- Adhesion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la prevoyance 244
- Adhesion par lettre du 22 avril 2013 de l'UTFTUAD CFDT a la convention 139
- Adhesion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017 263
- Adhesion par lettre du 28 juin 2013 de FO UNCP a la convention 139
- Adhesion par lettre du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des activites du dechet 92
- Affectation temporaire 7
- Agrement de l'operateur de competences 300
- Annexe 80, 300, 301
- Annexe 1
  - Formation initiale minimale obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 59
  - Formation initiale minimale obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes Annexe 1 du 11 mai 2000 59
  - Formation initiale minimale obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes, 60-63
- Annexe 2
  - Formation continue obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 64-66
  - Formation continue obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes Annexe 2 du 11 mai 2000 63

### Annexe 3

- Formation initiale a la securite des salaries affectes a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteur porte 66-69
- Formation initiale a la securite des salaries affectes a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteur porte Annexe 3 du 11 mai 2000 66

### Annexe I 121

#### Annexe I

- Protocole d'accord relatif au champ d'application 44
- Protocole d'accord relatif au champ d'application Annexe I du 4 novembre 1985 44

#### Annexe II

- Repertoire des criteres de classification 45, 47, 49
- Repertoire des criteres de classification Annexe II du 11 mai 2000 45

#### Annexe III

- Protocole d'accord sur la mise en place d'un regime de prevoyance inaptitude a la conduite 50, 51
- Protocole d'accord sur la mise en place d'un regime de prevoyance inaptitude a la conduite Annexe III du 21 juillet 1986 50

#### Annexe IV

- Formation a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules ou a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteurs portes 51, 53-59
- Formation a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules ou a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteurs portes Accord du 21 octobre 1999 51

#### Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC 224-234

#### Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 fevrier 2002 224

#### Annexe V

- Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marche public 70, 71, 73, 74
- Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marche public Avenant n° 5 du 15 decembre 2003 (1) 70

#### Annexes 141, 166, 300

#### Application de l'accord 79, 96, 99, 101, 125, 128, 131, 133, 165

#### Assemblee generale paritaire 292

#### Assiette et taux des cotisations 253

#### Assurance deces. - Invalidee 44

#### Astreintes 7

#### Attestation de formation continue obligatoire a la securite 56

#### Attestation de formation initiale et continue obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 55

#### Attestation de formation initiale obligatoire a la securite 55, 58

#### Attributions 173

#### Autres categories de personnel des filieres exploitation et maintenance (a l'exclusion des techniciens et agents de maitrise) 42

#### Avenant du 15 mai 2007 portant extension au departement de la Guyane de la convention collective nationale 117

#### Avenant du 17 decembre 2001 relatif a la modification des textes regissant l'IPRIAC 223

#### Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts regissant l'IPRIAC 242

#### Avenant du 9 mars 2007 a l'accord du 13 decembre 2005 relatif aux personnels non cadres 102

#### Avenant n° 1 du 12 avril 2017 a l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modele de protection sociale des salaries 261

#### Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif a la mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite 218

#### Avenant n° 1 du 25 octobre 2000 relatif a la creation de l'OPCIB 82

#### Avenant n° 1 du 30 mars 2001 relatif a l'accord formation a la securite des conducteurs 85

#### Avenant n° 1 du 7 mars 2017 a l'accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalidee des salaries relevant des professions du transport 282

#### Avenant n° 10 du 15 decembre 2004 (1) relatif au travail de nuit 89

#### Avenant n° 11 du 15 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle 92

#### Avenant n° 14 du 13 decembre 2005 relatif a la formation professionnelle 97

#### Avenant n° 16 du 9 mars 2006 relatif a la duree des mandats des representants elus du personnel 99

#### Avenant n° 17 du 25 juillet 2006 relatif aux salaires 185

#### Avenant n° 18 du 11 decembre 2006 relatif a la formation professionnelle 101

#### Avenant n° 2 du 18 decembre 2024 a l'accord du 20 avril 2016 relatif aux garanties deces et invalidee des salaries 283

#### Avenant n° 2 du 3 octobre 2013 a l'accord du 16 juin 2010 relatif a l'indemnisation des absences 144

#### Avenant n° 20 du 11 mai 2007 relatif a la classification de la convention collective 103

#### Avenant n° 21 du 11 mai 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2007 186

Avenant n° 22 du 25 octobre 2007 relatif a la formation professionnelle 120

Avenant n° 23 du 19 fevrier 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marche public 121

Avenant n° 24 du 19 fevrier 2008 a l'accord du 13 decembre 2005 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres 126

Avenant n° 25 du 23 mai 2008 relatif aux salaires a compter du 1er mai 2008 187

Avenant n° 26 du 26 mars 2009 relatif aux salaires et a l'indemnité de panier de nuit 188

Avenant n° 27 du 10 avril 2009 relatif aux congés, a l'indemnité de salissure et a la prime d'anciennete 127

Avenant n° 28 du 23 juin 2009 portant adaptation de la convention a la modernisation du marche du travail 129

Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 222

Avenant n° 3 du 9 juillet 2025 a l'accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalidite des salaries relevant des professions du transport 284

Avenant n° 32 du 27 mai 2010 relatif aux salaires minimaux au 1er mai 2010 189

Avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif a l'indemnisation des absences pour maladie et accident 132

Avenant n° 35 du 25 fevrier 2011 relatif aux salaires minima pour l'annee 2011 191

Avenant n° 36 du 30 juin 2011 relatif a la designation d'un OPCA 133

Avenant n° 38 du 29 novembre 2011 relatif a l'indemnisation maladie 136

Avenant n° 39 du 29 novembre 2011 relatif a la repartition au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 137

Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif a diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 239

Avenant n° 40 du 29 novembre 2011 a l'accord du 19 fevrier 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels 135

Avenant n° 41 du 8 decembre 2011 relatif aux salaires minima garantis pour l'annee 2012 192

Avenant n° 42 du 5 avril 2012 relatif aux conditions de reprise du personnel non cadre 74

Avenant n° 44 du 29 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 193

Avenant n° 46 du 10 juillet 2013 relatif au champ d'application territorial 143

Avenant n° 49 du 25 novembre 2013 relatif aux salaires minima conventionnels 194

Avenant n° 50 du 26 novembre 2014 relatif aux congés pour evenements familiaux 145

Avenant n° 51 du 26 novembre 2014 a l'avenant n° 33 du 16 juin 2010 relatif a l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail 146

Avenant n° 54 du 9 juillet 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 146

Avenant n° 56 du 17 fevrier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels 196

Avenant n° 57 NV-1

Avenant n° 57 du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels 197

Avenant n° 58 du 24 mai 2018 NV-2

Avenant n° 59 du 22 novembre 2018 a l'avenant n° 55 du 27 juillet 2016 relatif a la programmation des travaux pour l'annee 2019 156

Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 245

Avenant n° 61 du 12 decembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2019 199

Avenant n° 65 du 4 decembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'annee 2020 200

Avenant n° 67 du 8 decembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marche public 159

Avenant n° 68 du 13 decembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'annee 2021 169

Avenant n° 69 du 8 juillet 2021 relatif a la modernisation du dialogue social et a la creation de la CPPNI 171

Avenant n° 7 du 20 avril 2016 a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a l'inaptitude a la conduite 257

Avenant n° 7 du 9 fevrier 2004 relatif aux conditions de depart en retraite 86

Avenant n° 70 du 30 juillet 2021 relatif au contrat de professionnalisation 179

Avenant n° 71 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'annee 2022 202

Avenant n° 72 du 16 mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'annee 2022 204

Avenant n° 73 du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels 206

Avenant n° 74 du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels 208

Avenant n° 75 du 12 decembre 2023 a l'avenant n° 67 du 8 decembre 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marche public 181

Avenant n° 76 du 12 decembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels 209

Avenant n° 78 du 14 novembre 2024 relatif a la modernisation du dialogue social et a la creation de la CPPNI 184

Avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels 211

Avenant n° 8 du 25 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention 88

Avenant n° 80 prise en charge invalidite (4 juin 2025) NV-3

Avenant n°45 du 10 juillet 2013 relatif au programme de formation des conducteurs 139

Avenant n°81 dispositif reconversion ou Pro A (4 juin 2025) NV-4

Avenant portant extension au departement de la Guyane de la convention collective nationale 117

## B

Beneficiaires 215, 253, 264, 268  
Bilan annuel 44  
Bilan d'application 73, 79, 96, 125  
Bilan d'application et commission de suivi 165  
Bilan de competences 35  
Bureau paritaire 295

## C

Cadre des negociations 157  
Calendrier 2019 158  
Calendrier previsionnel 176  
Capital deces 252  
Caractere non remunere par l'OPCO des mandats exerces dans les instances de gouvernance et de direction 297  
Categories de personnel concernees 214  
Centres de formation d'apprentis 28, 98  
Certificats de qualification professionnelle 32  
Certificats de qualification professionnelle (CQP) 154  
Champ d'application 2, 70, 75, 93, 121, 140, 160, 248, 268, 282  
Champ d'application de l'accord 100, 264  
Champ d'application de la convention 88  
Champ d'application et mesures specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 172, 180  
Champ d'application territorial 143  
Champs d'intervention professionnel et geographique 289  
Changement d'etablissement 8  
Classification 16  
Classification de la convention collective 103  
Classification. - Remuneration 16  
Classifications professionnelles 194  
Clause de revoyure 190, 195  
Comite d'entreprise 39  
Comite paritaire financier, d'audit, de controle 295  
Commission d'interpretation 166  
Commission formation 31  
Commission paritaire de gestion des regimes de prevoyance 254  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 31  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 173  
Commission paritaire regionale interbranche 298  
Commissions paritaires transverses 295  
Communication des documents par l'ancien titulaire 162  
Composition de la CPPNI 175  
Composition du compte de points 249  
Composition et fonctionnement 31  
Composition et fonctionnement de la section professionnelle paritaire 84  
Composition et fonctionnement de la section professionnelle paritaire. 84  
Compte personnel de formation 23  
Compte personnel de formation (CPF) 147  
Compte personnel de points 249  
Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle dans l'entreprise 28, 98  
Conditions d'affectation du salarie a un poste de nuit 90  
Conditions de depart en retraite 86-88  
Conditions de reprise des personnels 135  
Conditions de reprise des personnels non cadres 126  
Conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marche public 96, 97, 121  
Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marche public (Annexe V)  
- Conditions de reprise des personnels ouvriers par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marche public)  
70

Conditions de reprise du personnel non cadre 74  
 Conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marche public 159, 181  
 Conditions de travail 4  
 Conge annuel 11  
 Conges pour evenement familiaux 170  
 Conges pour evenements familiaux 12, 127, 145  
 Conges, indemnite de salissure et prime d'anciennete 127  
 Congres syndicaux 36  
 Connaissances 45  
 Conseil d'administration paritaire (CA) 293  
 Constitution et forme juridique de l'operateur de competences 289  
 Contenu de la formation 57  
 Contenu de la formation continue obligatoire a la securite 54  
 Contenu de la formation initiale minimale obligatoire 53  
 Contingent d'heures supplementaires 8  
 Contrat de professionnalisation 26, 97, 149, 179, 180  
 Contrat de travail a duree determinee 6, 129  
 Contreparties au profit des salaries effectuant des heures de travail la nuit 90  
 Contreparties specifiques au profit des travailleurs de nuit 90  
 Contribution au financement de la formation 151  
 Contribution des entreprises occupant au moins 11 salaries 30  
 Contribution des entreprises occupant moins de 11 salaries 30  
 Contribution supplementaire au plan de formation 152  
 Convention collective anterieure 3  
 Convention collective nationale des activites de dechets du 11 mai 2000 (mise a jour a droit constant) 2  
 Convention collective nationale des activites du dechet du 16 avril 2019 1  
 Convention collective nationale des activites du dechet du 16 avril 2019 (Avenant n° 62 du 16 avril 2019) - Etendue par  
 arrete du 5 fevrier 2021 JORF 11 fevrier 2021 1  
 Convention de gestion 221, 222  
 Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite Annexe  
 Convention de gestion 219  
 Cotisations 265, 268  
 Couverture accidents de trajet 178  
 Creation 82  
 Creation d'un fonds dedie au haut degre de solidarite 253  
 Creation de l'OPCALIA 82  
 Creation de l'OPCIB 82-85  
 Criteres de classification 17

## D

Date d'application 4  
 Date d'application et duree 218  
 Date d'effet 74, 79, 96, 100, 103, 125, 126, 144, 166, 255, 263, 282  
 Date d'effet et duree de la presente convention. 221  
 Date d'entree en vigueur 51  
 Decision 50  
 Definition de la garantie « ALD AVC / Cancer » 268  
 Definition du salaire de reference 266  
 Definition du travail et du travailleur de nuit 89  
 Definition generale des emplois (cadres) 18  
 Definition generale des emplois (non-cadres) 17  
 Delais de convocation 176  
 Delegates du personnel 38  
 Demande d'extension 2, 117, 171, 185, 202, 204, 206, 208, 209, 211, 213  
 Denonciation 256  
 Denonciation - Revision 178  
 Denonciation et revision 100, 141, 205  
 Denonciation par lettre du 27 juin 2012 du SNAD des avenants n° 29 et n° 34 a la convention collective 137  
 Denonciation. Revision 203  
 Depart anticipe a la retraite 16  
 Depart anticipe a la retraite dans le cadre des carrieres longues 87

Depart anticipe a la retraite dans le cadre des dispositions legales sur les carrieres longues 16  
Depart en retraite 15  
Depart volontaire a la retraite 15, 87  
Depot 299  
Depot et extension 256, 263, 283, 285  
Depot et publicite 59, 74, 79, 85, 88, 91, 97, 99, 100, 102, 121, 125, 126, 128, 132, 133, 141, 156, 159, 166, 181, 183, 197, 198, 200, 223, 237, 238, 246  
Depot et publicite. 223  
Depot, publicite et extension 179  
Deroulement des reunions 157  
Deroulement des reunions en presentiel ou sous forme de visio-conference. 176  
Designation d'un OPCA 133  
Designation d'un secretaire du college salarie 172  
Designation de l'institution chargee du regime de prevoyance 243  
Dialogue social et CPPNI 171  
Dispositif applicable aux salaries cadres 269  
Dispositions diverses 58, 155, 218  
Dispositions finales 255, 269  
Dispositions financieres 30  
Dispositions generales 2, 248  
Dispositions relatives a la gestion de l'accord 254  
Dispositions relatives au compte individuel de points 249  
Dispositions relatives aux garanties 252  
Dispositions specifiques 283  
Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de cinquante salaries 285  
Dispositions specifiques.?Entreprises de moins de 50 salaries 267  
Dispositions transitoires applicables a partir du 1er avril jusqu'au 31 decembre 2019 299  
Diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 239  
Droit individuel a la formation 97  
Droit syndical et representation du personnel 36  
Duree 73, 79, 88, 96, 125, 141, 146, 158, 165, 170, 178, 184, 198, 200, 201, 207, 209, 211, 213, 269  
Duree de l'accord 102, 144  
Duree de l'accord du 13 decembre 2005 126  
Duree de preavis 13  
Duree des mandats des delegues du personnel et des membres elus du comite d'entreprise 100  
Duree des mandats des representants elus du personnel 99, 100  
Duree du versement des prestations 216  
Duree entree en application 266  
Duree et date d'effet 299  
Duree et denonciation 84  
Duree et entree en application 284  
Duree et entree en vigueur 285  
Duree et entree en vigueur de l'accord 143, 180  
Duree et revision 263, 282  
Duree et taux d'indemnisation 10  
Duree et taux d'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle 130  
Duree, denonciation 3

## E

Egalite d'accès de tous les salaries a la formation professionnelle 35  
Egalite de traitement entre les hommes et les femmes 5  
Egalite de traitement entre nationalites 6  
Egalite professionnelle 138  
Egalite salariale entre les hommes et les femmes 188, 191, 194, 195, 201, 203, 205, 206, 208, 210, 212  
Egalite salariale entre les hommes et les femmes et gestion previsionnelle des emplois et des competences 189, 190, 193  
Embauche a l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation 29  
Emploi a temps partiel 6  
Emploi des handicapes 6  
Emplois 17  
Engagement 4  
Engagement d'ouverture de negociations relatives a l'anciennete 213

Engagement d'ouverture de nouvelles negociations 207, 210, 212  
Engagement de suivi 205  
Engagement et execution du contrat de travail 4  
Engagements de l'association. 221  
Entree en application 222, 237, 238, 242-245  
Entree en application. 222  
Entree en vigueur 58, 88, 91, 133, 140, 145, 146, 156, 170, 184, 195, 198, 200, 201, 207, 208, 210, 212  
Entree en vigueur de l'accord 99, 102, 117, 121, 128, 132, 197  
Entree en vigueur de l'accord et duree de l'accord 203, 205  
Entree en vigueur de l'avenant 183  
Entree en vigueur et duree de l'accord 135  
Entreprises a etablisements multiples 38  
Entreprises de moins de 50 salaries 170, 183, 184, 200, 201, 203, 205, 207, 209, 211, 212  
Entretien professionnel 34, 153  
Equipements de protection individuelle. - Tenues de travail 42  
Etape 2 255  
Evolution de carriere 18  
Exercice du droit syndical 36

## F

Fiches emplois 19  
Financement de la formation 151  
Financement des couts de la formation initiale minimale obligatoire 54  
Financement des couts de la formation initiale minimale obligatoire. 54  
Financement des frais de la formation continue obligatoire a la securite 55  
Financement du regime 217  
FNST CGT 260  
FO UNCP 139  
Fonctionnement 175  
Fonds de haut degre de solidarite 285  
Formalites de depot 2, 171, 185, 202, 203, 206, 207, 209, 211, 213  
Formation a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules ou a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteurs portes (Annexe IV  
- Formation a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules ou a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteurs portes) 51  
Formation continue obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 54, 63  
Formation du personnel a la securite 41  
Formation initiale a la securite des salaries affectes a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteur porte 66  
Formation initiale a la securite des salaries affectes a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteurs portes 56  
Formation initiale a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de moins de 3,5 tonnes 56  
Formation initiale et continue minimale obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 51  
Formation initiale minimale obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 51, 59  
Formation professionnelle 23, 92, 101, 102, 120  
Formation professionnelle des travailleurs de nuit 91  
Formation professionnelle tout au long de la vie 146  
Formations eligibles 23, 27  
Formations prioritaires 25  
Frais de transport, de repas et d'hebergement 177

## G

Garantie inaptitude a la conduite 252  
Garantie incapacite de travail 265  
Garanties de prevoyance incapacite 2022 263  
Garanties deces et invalidite des salaries 270, 283  
Gestion de ressources externes autres 299  
Gestion des sections financieres 298  
Gouvernance de la commission paritaire de gestion 262  
Gratification de medaille d'honneur du travail 196  
Groupe de travail 158

## H

Heures complementaires 6  
Hygiene 41  
Hygiene et securite 39  
Hygiene et securite-prevoyance 39

## I

II.1. - Engagement et execution du contrat de travail 4  
II.2. - Absences 8  
II.3. - Resiliation du contrat de travail 13  
III.1. - Classification 16  
III.2. - Remuneration 20  
Inaptitude a la conduite 257  
Incidence de la construction europeenne 35  
Incidences de la maladie et de l'accident du travail sur le contrat de travail 9  
Indemnisation des absences 144  
Indemnisation des absences pour maladie et accident 132  
Indemnisation des absences pour maladie, accident du travail 146  
Indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle 10, 130  
Indemnisation des participants aux reunions et groupes de travail paritaires 37  
Indemnisation maladie 136  
Indemnite de deplacement 38  
Indemnite de licenciement 14, 131  
Indemnite de panier de jour 210  
Indemnite de panier de jour (dite de casse-croute) 21  
Indemnite de panier de nuit 21, 189  
Indemnite de salissure 21, 127, 195, 196  
Indemnite de transport 21  
Indemnites des membres de l'instance paritaire 84  
Indemnites des membres de l'instance paritaire. 84  
Information des assures 251  
Information des instances representatives du personnel du nouveau titulaire 78, 96, 124  
Information des IRP 162  
Information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises 35  
Instance de regulation des sommes versees au titre de la professionnalisation 32, 99  
Instances representatives 31  
Invalidite 252

## J

Jours ferries 12

## L

L'emploi d'agent qualifie d'etudes, de developpement 115  
L'emploi d'agent qualifie d'exploitation / chef d'equipe / operateur 108  
L'emploi d'agent qualifie de centre de traitement des dechets 110  
L'emploi d'agent qualifie de centre de tri, de regroupement des dechets 109  
L'emploi d'agent qualifie de maintenance 112  
L'emploi d'agent qualifie de maintenance de traitement 113  
L'emploi d'employe qualifie de gestion ou d'administration 114  
Les grilles de classification 103  
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des activites  
du dechet 92  
Liberte syndicale et liberte d'opinion 36  
Licenciement economique 14

## M

Maintien de la remuneration 177  
Maintien du salaire 37  
Majoration pour travail exceptionnel entre 21 heures et 4 heures 22

Maladie 9  
 Medecine du travail 40  
 Mesures de prevention a l'egard du personnel 39  
 Mesures de prevention a l'egard du public et des tiers 40  
 Mesures de prevention dans l'organisation du travail 40  
 Mesures destinees a favoriser l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 91  
 Mise a jour a droit constant des dispositions de la convention collective 1  
 Mise a jour de l'article 6 de l'accord du 20 avril 2016 283  
 Mise a la retraite 87  
 Mise a la retraite par l'employeur 15  
 Mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite 218, 219  
 Mise en oeuvre des CQP 33  
 Mise en oeuvre en dehors du temps de travail 25  
 Mise en oeuvre pendant le temps de travail 24  
 Mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 222, 245  
 Mise en place de CQP 33  
 Missions 290  
 Missions de la commission paritaire de gestion 255  
 Missions de la section professionnelle paritaire 83  
 Missions de la section professionnelle paritaire. 83  
 Modalites d'attribution des points d'activite 250  
 Modalites de denonciation 1  
 Modalites de denonciation et de revision 171, 185, 202, 207, 209, 211, 213  
 Modalites de fonctionnement des instances paritaires de la branche lors de contextes particuliers 173  
 Modalites de passage a temps partiel 6  
 Modalites de prise en charge 25, 27  
 Modalites de prise en compte du parcours syndical dans la carriere des representants des organisations syndicales de salaries representatives dans la branche 178  
 Modernisation du dialogue social et creation de la CPPNI 184  
 Modification d'un article de la CCNAD 178  
 Modification de l'accord du 24 septembre 1980 241  
 Modification de l'annexe VI 134  
 Modification de l'article 2.1 « Salaries affectes partiellement au marche transfere » 182  
 Modification de l'article 37.1 « Champ d'application » de l'accord du 20 avril 2016 285  
 Modification de l'article 4 « Communication des documents par l'ancien titulaire » 182  
 Modification de l'article 4.4.2 184  
 Modification de l'article 5 « Transfert des contrats de travail » 182  
 Modification de l'article 7 « Duree » 183  
 Modification des dispositions conventionnelles du titre IV de la convention collective nationale des activites du dechet 134  
 Modification des dispositions de l'article 10 du reglement interieur (demande de prise en charge) 236  
 Modification des dispositions de l'article 13 du reglement interieur (base et montant des prestations) 236  
 Modification des dispositions de l'article 1er du reglement interieur (objet) 235  
 Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet) 238  
 Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (beneficiaires) 245  
 Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres) 238  
 Modification des dispositions de l'article 5 du reglement interieur (beneficiaires) 236  
 Modification des dispositions de l'article 8 du reglement interieur (paiement des cotisations) 236  
 Modification des statuts de l'IPRIAC 237  
 Modification des textes regissant l'IPRIAC 223, 224  
 Modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalidite des salaries relevant des professions du transport 282, 284  
 Modification du reglement interieur de l'IPRIAC 235  
 Modifications des statuts regissant l'IPRIAC 242  
 Montant des prestations 216  
 Mutiles de guerre et assimiles (Personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle. - Mutiles de guerre et assimiles) 8

## N

Negociation d'entreprise 43  
 Negociation sur les salaires minima conventionnels pour l'annee 2009 188  
 Niveaux, positions et coefficients 18

Nouveau modele de protection sociale des salaries 261

Nouveau modele de protection sociale des salaries relevant des professions des transports et activites du dechet 246

## O

### OBJECTIF GLOBAL DE LA FORMATION

- 66

Objet 248, 264, 267, 290

Objet et missions de l'OPCO 290

Objet et nature juridique de l'accord 289

Observatoire 43

Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 30, 98

OPCO des entreprises et des salaries des services a forte intensite de main-d'œuvre 286

Ordre du jour des reunions 176

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit 90

Organisation et conditions de reprise 71

Organisation et modalites de transfert des contrats de travail 76, 94, 122

OTRE 246

Ouverture des droits 23

## P

Panneaux d'affichage 36

Parite entre les femmes et les hommes 298

Passeport d'orientation, de formation et de competences 35

Penibilite 138

Periode d'essai 5, 129

Periode de professionnalisation 101, 120, 150

Periode et calendrier d'application 55

Permanent syndical 37

Personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle. - Mutiles de guerre et assimiles 9

Personnels concerns 70, 75, 93, 122, 160

Personnels de collecte et de centre de stockage des dechets 42

Personnels non cadres 102

Point de depart de l'indemnisation 10

Portabilite 217

Portabilite des droits 266, 269

Pouvoirs de la section professionnelle paritaire 83

Pouvoirs de la section professionnelle paritaire. 83

Preamble 2, 39, 51, 74, 82, 85, 86, 120, 121, 126, 127, 129, 132, 133, 140, 156, 159, 169, 171, 179, 181, 184, 187, 188, 195, 196, 198, 199, 201, 202, 204, 206, 208, 210, 212, 218, 235, 237, 239, 242, 245, 264, 283, 284, 287

Prevoyance 44

Prevoyance des salaries des entreprises du transport de voyageurs 267

Prime d'anciennete 22, 128

Prime de transport 199

Prime de treizieme mois 194

Principe 51, 54, 56

Principes 16

Principes fondamentaux 205

Principes generaux et instances de gouvernance de l'OPCO 292

Procedure de sortie du champ de l'accord-cadre 256

Proces-verbal de desaccord du 17 decembre 2012 relatif a l'egalite professionnelle 138

Proces-verbal de desaccord du 17 decembre 2012 relatif a la penibilite 138

Prochaine etape 255

Professionalisation 26, 149

Programmation des travaux pour l'annee 2019 156

Programme de formation des conducteurs 139

Protocole d'accord du 24 septembre 1980 213

Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un regime de prevoyance d'inaptitude a la conduite 213

Protocole d'accord relatif au champ d'application (Annexe I

- Protocole d'accord relatif au champ d'application) 44

Protocole d'accord sur la mise en place d'un regime de prevoyance inaptitude a la conduite (Annexe III

- Protocole d'accord sur la mise en place d'un regime de prevoyance inaptitude a la conduite) 50

Public beneficiaire 27  
Publicite 4, 51, 218  
Publicite et depot 267, 284  
Publics prioritaires 25

## R

Rapport annuel d'activite 177  
Realisation de la formation continue obligatoire a la securite 55  
Realisation de la formation initiale minimale obligatoire 53  
Realisation de la formation initiale obligatoire 58  
Recherche de consensus et reglement amiable de tout litige 158  
Reclassement dans l'entreprise 217  
Recommandation patronale du SNAD NV-1  
Reconversion ou promotion par alternance 27  
Recours au travail de nuit 89  
Recrutement 4  
Reglement des litiges 257  
Remuneration 20, 29  
Remuneration (Classification. - Remuneration) 16  
Remuneration a prendre en compte 11, 132  
Remuneration des representants 177  
Remuneration effective 20  
Renouvellement et denonciation et effets de celle-ci. 222  
Repartition au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 137  
Repartition des sieges au sein de la commission paritaire de gestion des regimes de prevoyance 261  
Repartition des sommes collectees au titre de la professionnalisation 98, 101  
Repertoire des criteres de classification (Annexe II  
- Repertoire des criteres de classification) 45  
Resiliation du contrat de travail 13  
Respect de l'integralite de l'accord 249  
Responsabilites 47  
Ressources financieres de l'OPCO 291  
Reunion des delegues du personnel 38  
Reunions preparatoires 176  
Revision 1, 3, 79, 125, 159, 165, 183, 197, 198, 200, 256  
Revision (Denonciation - Revision) 171  
Revision des dispositions du titre IV et de l'annexe VI de la convention collective 134  
Revision et denonciation 269, 285  
Risques couverts 215  
Role dans la negociation des dispositions conventionnelles de branche 173  
Role dans le cadre de l'interpretation des dispositions conventionnelles 173  
Role de conciliation 174  
Role de la CPNEFP en matiere d'emploi 32  
Role des acteurs dans l'elaboration et la mise en oeuvre de la politique de branche 31  
Role des representants du personnel 31  
Role en matiere de formation professionnelle 32  
Role en tant qu'observatoire de l'article 6.13 de la CCNAD 175

## S

Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est inferieur ou egal a 132 20  
Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est superieur a 132 20  
Salaires 189, 192  
Salaires 2022 202  
Salaires et indemnite de panier de nuit 188  
Salaires minima 2021 et conges pour evenements familiaux 169  
Salaires minima au 1er avril 2022 204  
Salaires minima au 1er janvier 2013 193  
Salaires minima conventionnels 194, 196, 208, 211  
Salaires minima conventionnels 2024 209  
Salaires minima conventionnels au 1er aout 2022 206  
Salaires minima conventionnels pour 2019 199

Salaires minima conventionnels pour l'annee 2018 197  
 Salaires minima pour l'annee 2011 191  
 Salaires minimaux conventionnels 186  
 Salaires pour l'annee 2020 200  
 Salaries concernes 52, 56, 57  
 Section 1  
 - Formation initiale minimale obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 51  
 Section 2  
 - Formation continue obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 54  
 Section 3  
 - Attestation de formation initiale et continue obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 55  
 Sections financieres conventionnelles et volontaires 298  
 Sections financieres et gestion financiere 298  
 Sections financieres legales 298  
 Sections paritaires professionnelles (SPP) 296  
 Securite des equipements de travail 43  
 Services de proximite 297  
 SNAD 137  
 Socle de connaissances et de competences professionnelles 33, 154  
 Statuts 224  
 Suivi des dispositions relatives a la formation professionnelle 36  
 Suivi du dispositif 58  
 Suivi et revision de l'accord 300  
 Suspension du contrat de travail 266, 269

## T

Tenues de travail (Equipements de protection individuelle. - Tenues de travail) 39  
 Texte de base 1, 213, 270, 286  
 THEME 1 Bilan 63  
 THEME 1 Perfectionnement a la conduite rationnelle axe sur les regles de securite 59  
 THEME 1 Reglementation 67  
 THEME 2 La securite 67  
 THEME 2 Perfectionnement aux techniques de conduite 64  
 THEME 2 Prevention des accidents du travail 60  
 THEME 3 Actualisation des connaissances elementaires 65  
 THEME 3 Comportement individuel au travail 68  
 THEME 3 Reglementations 61  
 THEME 4 Comportement individuel au poste de travail 62  
 THEME 4 Prevention des accidents 66  
 THEME 4 Technologie de l'engin 68  
 THEME 5 Regles de chargement, de dechargement et de vidage 63  
 THEME 5 Utilisation de l'engin 69  
 Themes de negociation 157  
 TITRE Ier  
 - Formation initiale et continue minimale obligatoire a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de plus de 3,5 tonnes 51  
 Titre Ier Dispositions generales 2, 248  
 TITRE II  
 - Formation initiale a la securite des salaries affectes a la conduite de vehicules de moins de 3,5 tonnes 56  
 Titre II Conditions de travail 4  
 Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points 249  
 TITRE III  
 - Formation initiale a la securite des salaries affectes a l'utilisation d'engins automoteurs a conducteurs portes 56  
 Titre III Classification. - Remuneration 16  
 Titre III Dispositions relatives aux garanties 252  
 TITRE IV  
 - Dispositions diverses 58  
 Titre IV Dispositions relatives au haut degre de solidarite 253  
 Titre IV Formation professionnelle 23

Titre V Dispositions relatives a la gestion de l'accord 254  
Titre V Droit syndical et representation du personnel 36  
Titre VI Hygiene et securite-prevoyance 39  
Titre VI Prochaine etape 255  
Titre VII Dispositions finales 255  
Transfert des contrats de travail 163  
Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur 251  
Travail de nuit 89-91  
Travail du dimanche 22  
Travaux penibles et dangereux 22  
Treizieme mois 23  
Tutorat 28

## **V**

Valeur du point 20, 170, 187, 188, 195, 196, 198, 199, 201, 202, 204, 206, 208, 210, 212  
Validation des acquis de l'experience 35  
VI.1. - Hygiene et securite 39  
VI.2. - Prevoyance 44  
Visites medicales obligatoires 4

