

## Activités du déchet n°3156

CONVENTION COLLECTIVE	SIGNATURE	EXTENSION	JO	N° BROCHURE	IDCC
Activités du déchet	11/05/2000	05/07/2001	17/07/2001	3156	2149

**Dernière mise à jour de la convention collective le 07 octobre 2025 :**

***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, non étendu***

**Dernière extension de la convention collective le 23 mai 2025 :**

***Extension de l'avenant n° 78 du 14 novembre 2024 relatif à la modernisation du dialogue social et à la création de la CPPNI, par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0088 du 12 avril 2025) (Texte non traité dans la synthèse)***

***Extension de l'avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels, par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0099 du 26 avril 2025)***

*Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse.*

*Afin de disposer de l'ensemble des mesures applicables, il convient d'effectuer une comparaison entre les dispositions conventionnelles et dispositions légales, la réalisation de la vérification des dispositions légales est nécessairement opérée par l'utilisateur de la synthèse, bien que certaines notions puissent être abordées dans la synthèse.*

*Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.*

*Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée.*

*Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.*

*La reproduction de ce document est strictement interdite.*

<b>I – CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>4</b>	13 – Equipements de protection individuelle et tenues de travail .....	9
1 – Champ d'application territorial.....	4	14 – Rémunération des apprentis et des salariés sous contrat de professionnalisation .....	10
2 – Champ d'application matériel.....	4		
<b>II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE.....</b>	<b>4</b>		
<b>III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>4</b>	<b>VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....</b>	<b>10</b>
1 – Période d'essai .....	4	1 – Incidences de la maladie et de l'accident du travail sur le contrat de travail.....	10
2 – Contrat de travail.....	4	2 – Personnel victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.....	11
2 – Contrat à durée déterminée (CDD).....	5	3 – Indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.....	11
<b>IV – TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>	4 – Garde d'enfant malade ou accidenté .....	11
1 – Travail à temps partiel.....	5	<b>IX – MATERNITÉ.....</b>	<b>12</b>
2 – Affectation temporaire.....	5	<b>X – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE .....</b>	<b>12</b>
3 – Astreintes.....	5	<b>XI – RÉGIME DE PRÉVOYANCE.....</b>	<b>12</b>
4 – Contingent d'heures supplémentaires.....	5	1 – Bénéficiaires .....	12
5 – Jours fériés .....	6	2 – Prestations garanties .....	12
6 – Travail de nuit .....	6	3 – Assiette et taux de cotisation .....	12
<b>V – CONGÉS .....</b>	<b>6</b>	4 – Financement du régime pour la garantie inaptitude à la conduite .....	12
1 – Congé annuel .....	6	5 – Décès-invalidité.....	13
2 – Congés pour événements familiaux.....	6	6 – ALD AVC / Cancer.....	13
<b>VI – SALAIRES.....</b>	<b>7</b>	<b>XII – FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>13</b>
1 – Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132.....	7	1 – Développement des compétences des salariés....	13
2 – Salaire minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est supérieur à 132 .....	7	2 – Dispositions financières .....	15
3 – Valeur du point.....	7	<b>XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>15</b>
4 – Rémunération effective.....	7	1 – Préavis.....	15
<b>VII – PRIMES ET INDEMNITÉS .....</b>	<b>8</b>	2 – Licenciement économique .....	15
1 – Indemnité de salissure .....	8	3 – Départ volontaire en retraite.....	16
2 – Indemnité de panier de jour .....	8	4 – Mise à la retraite .....	16
3 – Indemnité de panier de nuit .....	8	5 – Départ anticipé à la retraite .....	16
4 – Indemnité de transport.....	8	<b>XIV – CLASSIFICATIONS .....</b>	<b>16</b>
5 – Majoration pour travail exceptionnel .....	8		
6 – Travail du dimanche.....	8		
7 – Travaux pénibles et dangereux.....	8		
8 – Prime d'ancienneté.....	8		
9 – 13 <sup>e</sup> mois.....	8		
10 – Indemnité de licenciement .....	8		
11 – Indemnité de départ et de mise à la retraite.....	9		
12 – Médaille d'honneur du travail .....	9		

## I – CHAMP D'APPLICATION

### 1 – Champ d'application territorial

La présente convention est applicable sur le territoire métropolitain, la Corse, et les départements d'outre-mer à l'exclusion de Mayotte.

### 2 – Champ d'application matériel

La convention collective régit les rapports et les conditions de travail entre employeurs et salariés au sein de sociétés ayant pour activité :

- Tout type de collecte, d'enlèvement et d'acheminement de déchets de toutes natures ;
- Toutes opérations de tri, de regroupement des déchets visés ci-dessus ;
- Toutes opérations pratiquées sur les déchets visés ci-dessus en vue de leur valorisation, de leur traitement, ou de leur élimination ;
- Tous services de nettoyage de voiries, d'infrastructures urbaines, de places, d'espaces verts, de sites naturels, et de curage des fosses et des égouts.

Les activités du déchet et de la propreté urbaine sont référencées sous les codes NAF suivants : 90-0A, 90-0B, et 90-0 C (à l'exclusion des codes 37-1 Z et 37-2 Z).

A titre informatif, les entreprises dont l'activité consiste en le traitement et l'élimination des déchets industriels spéciaux spécifiées à la classe 90.0C peuvent continuer d'appliquer la présente convention collective à compter de la signature du nouvel avenant n°62 du 16 avril 2019.

- Article 1-1 du titre I
- Avenant n°8 du 25 mars 2004 relatif au champ d'application de la convention
- Avenant du 15 mai 2007 portant extension au département de la Guyane de la convention collective nationale
- Avenant n°46 du 10 juillet 2013 relatif au champ d'application territorial
- Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

## II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE

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

A noter qu'un ou plusieurs panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales. L'affichage est alors fait sous la responsabilité du ou des représentants syndicaux travaillant dans l'entreprise et connus de l'employeur.

Sur demande écrite d'une organisation syndicale, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations. De plus, sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise, toute décision doit être motivée.

Ainsi, 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.

- Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

## III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL

### 1 – Période d'essai

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

- Ouvriers : 1 mois.
- 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.
- Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.
- Cadres : 3 mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.

- Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

### 2 – Contrat de travail

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

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

- la référence à la présente convention.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## 2 – Contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD 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 CDD pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, la durée dudit contrat ne peut excéder 12 mois, renouvellement inclus.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

# IV – TEMPS DE TRAVAIL

## 1 – Travail à temps partiel

Le nombre d'heures complémentaires effectué 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%, il conviendra d'appliquer le taux légal applicable en la matière, soit 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.

Ainsi, tout salarié souhaitant occuper un emploi à temps partiel doit en formuler la demande écrite à son employeur. Celui-ci dispose alors d'un délai de 2 mois pour fournir une réponse au salarié. Mais 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 (comme les charges de famille, les personnes handicapées, etc).

En application des dispositions légales, lorsque 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.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## 2 – Affectation temporaire

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, mais elle peut être portée à 6 mois, et même au-delà, en cas de remplacement d'un

salarié absent pour cause de longue maladie, d'accident du travail ou à l'occasion de l'attribution de congés divers.

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

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## 3 – Astreintes

La convention collective prévoit qu'il est possible de recourir à l'astreinte. L'astreinte s'apparente en une période durant laquelle les salariés doivent être en mesure d'intervenir afin d'accomplir un travail au service de l'entreprise lorsque cela leur est nécessaire. En effet, durant le temps de l'astreinte les salariés ne sont pas tenus d'être sur leur lieu de travail ni à la disposition permanente et immédiate de leur employeur. Ce n'est donc que lorsque l'intervention devient nécessaire qu'ils sont tenus de se rendre sur le lieu de l'intervention.

Afin d'assurer la continuité du service et de la production de certaines activités, il est prévu la possibilité de recourir à l'astreinte.

Certaines activités sont cependant exclues (sauf accord d'entreprise). Il va s'agir de la collecte de déchets ménagers, de collecte de déchets industriels banals ou commerciaux, les ateliers afférents à ces activités, les activités de nettoyage, les déchetteries et les activités de l'assainissement.

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

- la limitation des durées et périodes d'astreintes : l'astreinte est limitée à 7 jours consécutifs ou non par période de 4 semaines. Chaque salarié devra bénéficier d'au moins 24 heures de repos, sans travail et sans astreinte, par période de 8 jours consécutifs et d'au moins 2 dimanches libres sur 4 ;
- la rémunération du temps d'intervention : seul le temps passé en intervention est considéré comme du temps de travail effectif ;
- les moyens de transport et de communication, et temps de trajet : les moyens de transport sont définis par l'entreprise avec pour objectif de faciliter les déplacements du salarié, les remboursements des frais correspondant s'effectuant selon les modalités en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, l'employeur veillera à utiliser des moyens de communication permettant d'offrir au salarié le plus d'autonomie possible. De plus, les temps de trajet sont définis sur une base forfaitaire moyenne adaptée à la réalité de chaque cas particulier ;
- l'indemnisation de l'astreinte : l'indemnité est fixée à 5% de la valeur mensuelle du point par heure d'astreinte ;
- les modalités d'information : les salariés concernés par l'astreinte doivent être avertis de la programmation individuelle au moins 15 jours avant que celle-ci ne débute.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## 4 – Contingent d'heures supplémentaires

En raison des variations saisonnières d'activités propres à la profession, le contingent d'heures supplémentaires que les entreprises peuvent faire effectuer sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à 130 heures à partir de l'année 2003.

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

- Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

## 5 – Jours fériés

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 : 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai (\*), le 8 mai, le 14 juillet, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et le jour de Noël.

(\* La condition d'ancienneté de 3 mois ne s'applique pas pour le 1er mai.

A noter que le personnel ayant travaillé tout ou partie de l'un de ces jours bénéficiera soit d'un repos payé, ou soit d'une indemnité correspondant au salaire équivalent.

- Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

## 6 – Travail de nuit

### a – Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, 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.

### b – Recours au travail de nuit

Le travail de nuit 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 jour le fonctionnement des équipements utilisés.

A noter que les IRP sont consultés sur le recours au travail de nuit.

### c – Garanties aux travailleurs de nuit

Tout salarié travaillant de nuit bénéficie d'un droit à un repos compensateur équivalent à 2% des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures. Pour les salariés âgés de plus de 55 ans, travaillant de nuit, le droit à repos compensateur est fixé à 3%.

De plus, 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.

En outre, tout salarié travaillant de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. D'autant plus, que les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Les travailleurs de nuit doivent également pouvoir bénéficier comme

les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

### d – Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

La durée quotidienne maximale de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures, mais, elle peut être portée à 9 heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production. A noter qu'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.

- Avenant n°10 du 15 décembre 2004 relatif au travail de nuit étendu par arrêté du 29 juillet 2005

## V – CONGÉS

### 1 – Congé annuel

#### a – Congés payés annuels

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

Mais sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

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

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

#### b – Congés d'ancienneté

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

Ancienneté	Nombre de jours supplémentaires
Après 10 ans	1 jours supplémentaire
Après 15 ans	2 jours supplémentaires
Après 20 ans	3 jours supplémentaires
Après 25 ans	4 jours supplémentaires
Après 30 ans	6 jours supplémentaires

- Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

### 2 – Congés pour événements familiaux

#### a – Dispositions conventionnelles

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

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès du conjoint du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin	3 jours
Décès d'un enfant	7 jours
Deuil d'un enfant	8 jours (cumulables avec le congé pour décès)
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	2 jours
Décès de l'un des grands-parents	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours
Rentrée scolaire d'un enfant âgé de 12 ans au plus	Souplesse horaire en accord avec la hiérarchie

- Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021
- Avenant n° 68 du 13 décembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2021, étendu par arrêté du 2 juillet 2021

#### b – Dispositions légales

Le code du travail précise que les durées d'absences prévues par les dispositions conventionnelles ne peuvent pas être inférieures aux durées ci-dessous. Il convient dès lors d'appliquer au minima les dispositions légales de l'article L3142-4 du code du travail qui sont d'ordre public, ou les dispositions conventionnelles si ces dernières s'avèrent plus favorables :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours (*)
Décès du conjoint ou partenaire du PACS ou du concubin	3 jours
Décès du père ou de la mère	3 jours
Décès du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Survenue d'un handicap chez son enfant	5 jours

(\*) En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, en plus, et sur justification, à un congé de deuil de 8 jours.

- Article L3142-4 du code du travail

## VI – SALAIRES

**A titre informatif : lorsque le salaire minimum conventionnel (SMC) établi par les partenaires sociaux est inférieur au SMIC il convient toujours d'appliquer le SMIC. Dans une telle situation, la réévaluation du SMC se réalisera à compter de la prochaine négociation des salaires par les partenaires sociaux.**

### 1 – 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. Ainsi, il est déterminé à partir de la valeur du point. De fait, pour 151,67 heures, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient à chaque emploi.

- Avenant n° 62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

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

Pour les emplois dont le coefficient est supérieur à 132, dans les grilles de la 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*.

- Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

### 3 – Valeur du point

La valeur du point est fixée à 18,67 € au 1er janvier 2025.

- Avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels, étendu par arrêté du 9 avril 2025 (JORF n°0099 du 26 avril 2025)

### 4 – Rémunération effective

Aucun salarié ne peut percevoir une rémunération effective inférieure au SMC correspondant au coefficient de son emploi. Ainsi, 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 alors calculées sur le salaire de base majoré de la prime d'ancienneté.

- Cependant, ne sont pas comprises dans la rémunération effective :
- les indemnités de salissure, de panier de jour et de nuit, et de transport
  - les majorations pour travail de nuit, du dimanche et jour

férié

- l'indemnisation de l'astreinte
- la prime de 13e mois
- les gratifications ayant un caractère exceptionnel.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## VII – PRIMES ET INDEMNITÉS

### 1 – Indemnité de salissure

Une indemnité mensuelle de salissure de 36,21 euros est accordée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Ainsi, elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 2 – Indemnité de panier de jour

Les personnels des niveaux I à IV et qui effectuent au moins 5 heures de travail quotidien en une seule séance perçoivent une indemnité journalière dite de casse-croûte.

Le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 32% de la valeur mensuelle du point au **1er janvier 2024**.

▪ *Avenant n° 76 du 12 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels, étendu par arrêté du 15 avril 2024 (JORF n°0098 du 26 avril 2024)*

### 3 – Indemnité de panier de nuit

Les personnels des niveaux I à IV et qui effectuent au moins 5 heures de travail quotidien entre 20 heures et 6 heures perçoivent une indemnité journalière dite de panier de nuit.

Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,79 € au **1er avril 2022**.

▪ *Avenant n° 72 du 16 mars 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022, étendu par arrêté du 18 juillet 2022*

### 4 – Indemnité de transport

La prime dite de transport est fixée à 5 € (les montants encore fixés en francs doivent désormais être convertis en euros).

▪ *Avenant n° 61 du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2019, étendu par arrêté du 2 août 2019*

### 5 – Majoration pour travail exceptionnel

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.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 6 – Travail du dimanche

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.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 7 – Travaux pénibles et dangereux

Conformément aux dispositions légales, les entreprises définiront, des majorations de salaire pour les travaux pénibles ou dangereux.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 8 – 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 déterminer l'ancienneté, il est tenu compte de la présence au titre du contrat en cours, ainsi que des périodes de travail en CDD avant l'embauche en CDI, sous réserve que les interruptions entre les contrats n'aient pas excédé 12 mois consécutifs.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 9 – 13<sup>e</sup> mois

Une prime de 13e mois, est versée aux personnels ayant au moins 6 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise, et étant présent à l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence. Cette prime équivaut à 1 mois de salaire. En cas d'embauche en cours d'année, elle est versée en proportion du temps écoulé.

En cas de départ en retraite 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.

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

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 10 – Indemnité de licenciement

En cas de licenciement quelle qu'en soit la cause, sauf en cas de faute grave ou faute lourde, il est versé au salarié, comptant au moins 8 mois ininterrompus d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de licenciement.

Ainsi, le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est de 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 alors calculée comme suit :

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

Techniciens et agents de maîtrise	
Ancienneté inférieure à 10 ans	Taux
8 mois à ≤ 10 ans	1 / 4 de mois par année d'ancienneté
Ancienneté supérieure à 10 ans	Taux
8 mois à ≤ 10 ans	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	2 / 5 de mois par année d'ancienneté

Cadres	
Ancienneté au maximal égale à 3 ans	Taux
8 mois à ≤ 10 ans	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
Ancienneté supérieure à 3 ans	Taux
8 mois à < 3 ans	1 / 4 de mois par année d'ancienneté
	1 / 5 de mois par année d'ancienneté
3 ans ≤ 10 ans	2 / 5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1 / 2 de mois par année d'ancienneté

▪ Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

## 11 – Indemnité de départ et de mise à la retraite

### a – Départ à la retraite

L'employeur est tenu de verser une indemnité de départ à la retraite, lorsque le salarié met fin à son contrat de travail pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Dans ce cas, l'indemnité de départ à la retraite est calculée sur les bases suivantes :

- Pour les ouvriers et employés (salariés des niveaux I à IV) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- Pour les techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux I à IV) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- Pour les 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 alors le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte qu'en proportion du temps écoulé.

### b – Mise à la retraite

Il est possible que l'employeur prenne l'initiative de rompre le contrat de travail de son salarié âgé d'au moins 70 ans. Il s'agit de la mise à la retraite.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée comme suit :

Ouvriers et employés	
8 mois à ≤ 10 ans	1 / 4 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1 / 3 de mois par année d'ancienneté
Techniciens et agents de maîtrise	
8 mois à ≤ 10 ans	1 / 4 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1 / 3 de mois par année d'ancienneté
Cadres	
8 mois à ≤ 10 ans	3 / 10 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1 / 3 de mois par année d'ancienneté

▪ Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

## 12 – Médaille d'honneur du travail

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 d'anniversaire respective de leurs 20 et 30 ans de services. Le montant de la gratification est défini comme suit :

- médaille d'argent : 450 euros
- médaille de vermeil : 600 euros.

A noter que 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.

▪ Article 3 de l'avenant n°56 du 17 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels étendu par arrêté du 21 juillet 2017

### 13 – Equipements de protection individuelle et tenues de travail

L'entreprise met à disposition des équipements de protection individuelle et tenues de travail suivants :

> Concernant le personnels de collecte et de centre de stockage des déchets :

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

> Et selon les besoins du poste :

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

> Concernant les autres catégories de personnel des filières exploitation et maintenance (à l'exclusion des techniciens et agents de maîtrise) :

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

> Et selon les besoins du poste :

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

▪ Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

### 14 – Rémunération des apprentis et des salariés sous contrat de professionnalisation

Pour les apprentis :

ANCIENNETÉ	16/17 ANS	18/20 ANS	21 ANS ET PLUS	26 ans et plus
Dans le contrat	% du SMC	% du SMC	% du SMC	% du SMIC
1er année	27,00%	43,00%	53,00%	100,00%
2e année	39,00%	51,00%	61,00%	100,00%
3e année	55,00%	67,00%	78,00%	100,00%

Pour les salariés sous contrat de professionnalisation :

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

		% 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%	

▪ Avenant n°14 du 13 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 31 octobre 2006

▪ Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

## VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

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

- Absence d'une durée au plus égale à 6 mois : L'absence d'une durée continue au plus égale à 6 mois, justifié par une incapacité résultant d'une maladie, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.
- 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 alors son droit à indemnité de licenciement.

A noter que 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. A noter, que 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 son emploi.

La durée de 6 mois prévue précédemment peut être portée à 12

mois par accord d'entreprise. En outre, 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.

Il est important de noter que le contrat de travail du salarié dont l'incapacité de travail résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut être rompu pour ce motif, et ce, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## 2 – Personnel victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Les salariés victimes d'un accident du travail ou maladie professionnelle, qui touchent une rente du fait de leur situation, sont conservés dans leur emploi. Mais si 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. Néanmoins 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.

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

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

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

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 en 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 États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Ainsi, 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. Mais, dans les autres cas, l'indemnisation est due :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux I à IV-2) : à compter du 4<sup>e</sup> jour d'absence.
- pour les cadres (salariés à partir du niveau V) : à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence.

La durée et le taux d'indemnisation pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, sont alors établis comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie	Accident du travail / maladie professionnelle
------------------------------	---------	---

	Durée de l'indemnisation	Taux (en %)	Durée de l'indemnisation	Taux (en %)
1 an à < 6 ans	30 J	90 %		
	60 J	80 %		
1 an à < 3 ans			30 J	90 %
			150 J	80 %
≥ 6 ans < 8 ans	40 J	90 %		
	50 J	80 %		
≥ 3 ans < 8 ans			60 J	90 %
			120 J	80 %
≥ 8 ans à < 15 ans	90 J	90 %	120 J	90 %
	30 J	80 %	60 J	80 %
≥ 15 ans à < 25 ans	90 J	90 %	120 J	100 %
	60 J	80 %	60 J	80 %
≥ 25 ans	180 J	90 %	180 J	100 %

La durée et l'indemnisation pour les cadres sont alors établis comme suit :

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

A noter que chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence avec un maximum de 6 mois par chacune d'elles.

De fait, la rémunération à prendre en compte 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 alors en considération est celle correspondant à l'horaire collectif.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## 4 – Garde d'enfant malade ou accidenté

Les salariés qui relèvent de la présente convention collective se voient accorder **deux jours d'absence exceptionnelle rémunérés** afin d'assurer la garde de leurs enfants malades ou accidentés.

Ces deux jours d'absence s'apprécient par année civile et par salarié.

▪ *Avenant n°65 du 4 décembre 2019 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020, étendu par arrêté du 26 mai 2020*

## IX – MATERNITÉ

La convention collective ne prévoit pas de dispositions relatives à la maternité.

## X – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les entreprises ont l'obligation de s'affilier à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CAR CEPT).

▪ Article 2 de l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n°55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés étendu par arrêté du 1 décembre 2016

## XI – RÉGIME DE PRÉVOYANCE

### 1 – Bénéficiaires

#### a – Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2025

Le régime de prévoyance s'applique au personnel visé 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.

#### b – Dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2026

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2026**, les entreprises relevant des CCN suivantes sont désormais tenues de **souscrire au régime d'assurance décès et d'invalidité pour les salariés bénéficiaires** :

- La CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants (qui sont donc exclus du régime) : 53. 20Z, 77. 39Z, 86. 90A ;
- La CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

De plus, la présente CCN précise dorénavant que le régime de prévoyance est obligatoire (garanties invalidité-décès) pour **les salariés non-cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques**.

L'objectif est d'étendre des garanties existantes au plus grand nombre de salariés du secteur logistique.

Par ailleurs, **les références suivantes sont explicitement supprimées** du champ d'application du régime de prévoyance :

- La référence au code NACE 52. 10B.
- La référence à « la CCN de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local » (confirmant la dénonciation mentionnée précédemment).

▪ Article 2 du titre I 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 étendu par arrêté du 1 décembre 2016

▪ Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite étendu par arrêté du 1 décembre 2016

▪ Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016), non étendu

▪ 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, non étendu

### 2 – Prestations garanties

Le régime de prévoyance garantit plusieurs prestations :

- garantie incapacité à la conduite ;
- garantie incapacité de travail ;
- invalidité ;
- décès.

▪ Titre III 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 étendu par arrêté du 1 décembre 2016

▪ Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016), non étendu

De plus, le régime de prévoyance couvre, le **risque d'incapacité à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive** :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er a) au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée,
- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er b) au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité,
- ou à la déclaration d'incapacité à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou du certificat de capacité à la conduite.

Mais sont exclus des risques couverts :

- 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.

▪ Article 2 du Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite étendu par arrêté du 1 décembre 2016

### 3 – Assiette et taux de cotisation

#### a – Dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2025

Pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties, la somme des taux de cotisation 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.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail est fixé à 0,50 %.

#### b – Dispositions applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2026

**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, un taux de 0,70 %** est précisé pour le taux Invalidité-Décès. Ce taux est assis sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à 3 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.**

Par ailleurs, 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 au maximum de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité tel que prévu dans l'accord-cadre.
- *Article 13 du titre III 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 étendu par arrêté du 1 décembre 2016*
- *Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016), non étendu*
- *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, non étendu*

#### **4 – Financement du régime pour la garantie inaptitude à la conduite**

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, et limitée à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

La cotisation est alors répartie à raison de 50% minimum à la charge de l'employeur et 50% 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%.
- *Article 7 de l'avenant n°7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite étendu par arrêté du 1 décembre 2016*
- *Article 7 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite étendu par arrêté du 1 décembre 2016*
- *Accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022 (annexe à l'accord cadre du 20 avril 2016), non étendu*

#### **5 – Décès-invalidité**

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.

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, sont concernés par les garanties 'décès' et 'invalidité'.

- *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté du 5 février 2021*
- *Avenant n° 2 du 18 décembre 2024 à l'accord du 20 avril 2016 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés, non étendu*

#### **6 – ALD AVC / Cancer**

**Champ d'application :** les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises relevant des codes NAF suivants :

- 49.39 A : Transports routiers réguliers de voyageurs
- 49.39 B : Autres transports routiers de voyageurs

**Bénéficiaires :** il s'agit des salariés non-cadres ou assimilés cadres, c'est-à-dire les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

**Cotisation et répartition :** la cotisation est assise sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels. Elle est limitée à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 0,50 %. La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40% maximum à la charge du salarié selon la répartition suivante :

- la cotisation patronale est a minima de 0,30 %
- la cotisation salariale est au plus de 0,20 %

**Garantie ALD AVC / Cancer :** sont reconnues « ALD AVC / Cancer », dès la reconnaissance initiale par l'assurance maladie, les deux affectations de longue durée suivantes, définies à l'article D.160-4 du Code de la sécurité sociale :

- Tumeur maligne, affection du tissu lymphatique ou hématopoïétique
- Accident vasculaire cérébral

La garantie ALD AVC / Cancer est alors composée du versement d'un capital égal à 250 % du plafond mensuel de sécurité sociale, et d'un service d'accompagnement médico-social personnalisé (notamment une écoute, un accompagnement et un soutien sur-mesure).

À titre informatif, les bénéficiaires de cette garantie profitent d'actions de sensibilisation et d'informations sur les thèmes de la santé et de la prévention.

- *Accord du 23 mars 2022 relatif au régime de prévoyance des salariés des entreprises du transport de voyageurs, non étendu*

## **XII – FORMATION**

## PROFESSIONNELLE

### 1 – Développement des compétences des salariés

#### a – Compte personnel de formation (CPF)

Dès lorsqu'un salarié entre sur le marché du travail il bénéficie d'un compte personnel de formation sans avoir à justifier d'une quelconque condition d'ancienneté.

De fait, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF 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.

L'employeur dispose alors 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.

D'autant plus que, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF en dehors du temps de travail présente son projet de formation à un opérateur du conseil en évolution professionnelle ou adresse sa demande à son employeur.

A noter que 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.

#### b – Contrat de professionnalisation

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

**L'avenant du 30 juillet 2021** prévoit néanmoins qu'il est possible de porter la durée du contrat de professionnalisation au-delà de 24 mois dans les cas suivants, soit à l'égard :

- Des bénéficiaires du RSA, 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 ;
- Des personnes bénéficiant du contrat unique d'insertion ;
- Des 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.

Mais, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 36 mois lorsque l'acquisition d'une qualification, implique que la durée soit adaptée aux exigences des diplômes et qualifications définis comme prioritaire par la CPNE pour les jeunes de moins de 26 ans, ou pour les demandeurs d'emploi qui

sont dépourvus de qualification professionnelle ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise

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

Toutefois la durée de la formation dispensée, dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, peut être portée jusqu'à 50% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour :

- Les jeunes ou les demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- Les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation parent isolé (dans les départements d'outre-mer) ;
- Ceux qui visent des formations diplômantes, ou professionnalisantes ou qualifiantes ou titrantes.

**L'avenant du 30 juillet 2021** ajoute que la durée de la formation portée jusqu'à 50% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation s'applique également aux :

- 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.

#### c – Reconversion ou promotion par alternance

La reconversion ou promotion par alternance est ouverte aux salariés en CDD, aux salariés en CDI, en CDD conclu avec une structure d'insertion, et aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Ainsi, les actions de formation de la reconversion ou promotion par alternance éligibles sont celles qui :

- sont enregistrées dans le répertoire nationale ;
- sont reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Ou qui ouvrent droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

#### d – Tutorat

Pour assurer le soutien et l'intégration des bénéficiaires des actions de reconversion ou de promotion par alternance et leur suivi dans les entreprises, la branche souligne le rôle primordial des tuteurs. La mission du tuteur est alors de contribuer, à ce que les intéressés acquièrent dans l'entreprise les compétences correspondant à l'objectif recherché. Ainsi, 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.

#### e – Apprentissage

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

C'est la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) qui détermine les priorités en matières de développement de l'apprentissage, et en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis.

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

#### f – Entretien professionnel

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. Ainsi, cet entretien 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 projets éventuels du salarié et leur déclinaison en matière de formation ;
- les propositions du salariés pour l'utilisation de son compte personnel de formations ;
- 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 est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical.

A noter, que l'entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié.

En outre, tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé au cours de l'entretien professionnel périodique. Un bilan rédigé, dont une copie est remise au salarié, permet alors 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.

#### g – Certificats de qualification professionnelle (CQP)

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

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

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

La présidence est alors 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.

#### h – Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail, et dans le cadre d'une démarche individuelle. Ce bilan peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que congé individuel de formation, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation.

#### i – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La branche favorise le développement de la VAE dans le cadre du dispositif législatif et réglementaires en vigueur.

#### j – Passeport formation

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

- *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*
- *Avenant n° 70 du 30 juillet 2021 relatif au contrat de professionnalisation, étendu par arrêté du 4 février 2022*

## **2 – Dispositions financières**

### a – Contribution des entreprises occupant au moins 11 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant au moins 11 salariés versent chaque année à l'OPCA (à l'URSSAAF 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 %.

### b – Contribution des entreprises occupant moins de 11 salariés

Les entreprises des activités du déchet occupant moins de 11 salariés versent chaque année à l'OPCA (à l'URSSAAF 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 %.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### 1 – Préavis

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

- > Pour les 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.
- > Pour les techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :
  - 2 mois.
- > Pour les cadres (salarié à partir du niveau V) :
  - 3 mois.

**A noter que pendant le délai-congé, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi :**

- > Pour les ouvriers et les employés (salariés des niveaux I à III-2) :
  - 2 heures par jour dans la limite de 40 heures
- > Pour les techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :
  - 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures
- > Pour les cadres (salariés à partir du niveau V) :
  - 2 heures par jour, dans la limite de 80 heures

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

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

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 2 – Licenciement économique

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. Ainsi, 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 difficile ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

A noter que l'employeur s'efforcera de faciliter aux intéressés l'obtention d'un nouvel emploi correspondant à leurs capacités professionnelles. Ainsi, les intéressés bénéficieront des indemnités de licenciements prévues précédemment (à l'article 2.22 de la CCN).

En outre, 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.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 3 – Départ volontaire en retraite

Le salarié qui désire mettre fin à son contrat de travail, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse, doit le notifier à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre et respecter les préavis prévus à l'article 2.21 de la CCN.

L'employeur versera alors à l'intéressé une indemnité de départ.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 4 – Mise à la retraite

L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié âgé de moins de 70 ans. Dans la mesure où le salarié est âgé de moins de 70 ans, l'employeur pourra le mettre à la retraite uniquement s'il obtient l'accord de son salarié dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

La décision de mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre. De fait, le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 6 mois.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté du 5 février 2021*

### 5 – Départ anticipé à la retraite

Dans le cadre d'un plan d'entreprise ou de dispositions légales ou réglementaires prévoyant un départ anticipé à la retraite, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu en application des dispositions prévues à l'article 2.24.1 de l'avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective.

▪ *Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective, étendu par arrêté du 5 février 2021*

## XIV – CLASSIFICATIONS

Niveau	Position	COEFFICIENT	FILIERES PROFESSIONNELLES					
			EXPLOITATION		MAINTENANCE			
			Collecte et activités assimilées	Traitement	Collecte et activités assimilées	Traitement	Administration Gestion	Études Développement
I	1	100	Équipier 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	Équipier 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	Équipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets	Agent de centre de traitement des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets	Agent de maintenance	Agent de maintenance	Employé de gestion ou d'administration	Agent d'études, de développement
	3	110	Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets. Conducteur de matériel, d'enlèvement, de nettoyage	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets	Agent qualifié de maintenance	Agent qualifié de maintenance	Employé de gestion ou d'administration	Agent d'études, de développement

III	1	114	Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent de contrôle des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets	Agent qualifié de maintenance	Agent qualifié de maintenance	Employé qualifié de gestion ou d'administration	Agent qualifié d'études, de développement
	2	118	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur	Agent qualifié de centre de traitement des déchets	Agent qualifié de maintenance	Agent qualifié de maintenance	Employé qualifié de gestion ou d'administration	Agent qualifié d'études, de développement
	3	125	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur	Agent qualifié de centre de traitement des déchets Agent qualifié d'exploitation / Chef d'équipe / Opérateur	Agent qualifié de maintenance	Agent qualifié de maintenance	Employé qualifié de gestion ou d'administration	Agent qualifié d'études, de développement
	4	132	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance	Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration	Agent qualifié d'études, de développement. Agent de maîtrise d'études, de développement
	1	150	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation.	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

IV			Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets	Agent qualifié de centre de traitement des déchets					
	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						

Niveau Position Coefficient	Equiv. Niveau éducation	CRITERES DE CLASSIFICATION			FILIERES ET EMPLOIS					
		Connaissances	Responsabilités	Autonomie	Exploitation		Maintenance			
					Collecte et activités assimilées	Traitement	Collecte et activités assimilées	Traitement	Administration Gestion	Études Développement
<b>NIVEAU I</b>										
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	Équipier 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	
<b>NIVEAU II</b>										
1 Coef. 104	VI-V	Exécution de travaux répétitifs nécessitant une légère qualification et mettant en œuvre 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	Équipier 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	Responsabilités identiques à la position 1	Capacité à faire face aux	Équipier de collecte. Agent	Agent de centre de traitement	Agent de maintenance	Agent de maintenance	Employé de gestion ou d'administration	Agent d'études, de développement

		ent variés nécessitant la maîtrise de la technicité dominante de son emploi acquise soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante	du niveau II	situations non complexes qui se présentent	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	des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets			ion	ent
3 Coef. 110	VI-V	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs techniques 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
<b>NIVEAU III</b>										
1 Coef. 114	IV	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs techniques 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 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
<b>NIVEAU IV</b>										

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

▪ Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

A noter que, qu'il est prévu des tableaux d'évolutions professionnelles des travailleurs dont les filières sont celles de :

- La collecte et activités assimilées ;
- Le traitement ;
- L'administration / Gestion ;
- Les études, le commercial, la recherche.

▪ Avenant n°62 du 16 avril 2019 relatif à la mise à jour de la CCN, étendu par arrêté du 5 février 2021

*Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse. Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés. Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée. Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.*

*La reproduction de ce document est strictement interdite.*

