

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

Article

En vigueur étendu

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

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne les activités d'incinération, les dispositions de l'accord du 4 novembre 1985 convenues entre le syndicat national des activités du déchet (anciennement dénommé TACAP) et la fédération nationale

de la gestion des équipements, de l'énergie et de l'environnement (anciennement dénommée SNEC) s'appliquent.

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

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

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

Durée, dénonciation

Article 1.2

En vigueur étendu

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

Commission paritaire nationale

Article 1.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Révision

Article 1.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

Convention collective antérieure

Article 1.5

En vigueur étendu

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

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

Date d'application

Article 1.6

En vigueur étendu

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

Publicité

Article 1.7

En vigueur étendu

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

Titre II : Conditions de travail

II-1 - Engagement et exécution du contrat de travail

Recrutement

Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Visites médicales obligatoires

Article 2.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Engagement

Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

Période d'essai

Article 2.4

En vigueur étendu

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

a) Ouvriers : 1 mois.

b) Employés :

1 mois pour les employés positionnés au coefficient 100 à 110 inclus, de la grille de classification de la convention collective ;

1 mois renouvelable une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties, pour les autres employés.

c) Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.

d) Cadres : 3 mois, renouvelables une fois pour une durée équivalente, par accord exprès des parties.

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

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

Egalité de traitement entre les hommes et les femmes

Article 2.5

En vigueur étendu

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

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

Egalité de traitement entre nationalités

Article 2.6

En vigueur étendu

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

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

Emploi des handicapés

Article 2.7

En vigueur étendu

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

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

Contrat de travail à durée déterminée

Article 2.8

En vigueur étendu

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

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

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

Emploi à temps partiel

Article 2.9

En vigueur étendu

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

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

Article 2.9.1 (1)

Heures complémentaires

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

Article 2.9.2 (2)

Modalités de passage à temps partiel

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

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

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

- lorsque cette réorganisation entraîne une création d'emplois supérieure à celle résultant de la réduction à temps partiel des salariés concernés ;
- lorsque la réorganisation visée ci-dessus aggrave les conditions de travail des autres salariés restant à temps plein appartenant à l'équipe. (1) Article exclu de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3° du troisième alinéa de l'article L. 212-4-9 du code du travail, qui prévoit que tout refus d'une demande de travail à temps partiel doit être motivé par des raisons objectives (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Affectation temporaire

Article 2.10

En vigueur étendu

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

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

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

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

Astreintes

Article 2.11

En vigueur étendu

Article 2.11.1

Définition

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

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

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

Article 2.11.2

Modalités

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

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

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

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

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

b) Rémunération du temps d'intervention.

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

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

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

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

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

d) Indemnisation de l'astreinte.

L'indemnité est fixée à 5 % de la valeur mensuelle du point par heure d'astreinte. (1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis du code du travail, qui précise la situation géographique du salarié en période d'astreinte (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (3) Point étendu

sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail qui définit le temps de travail effectif (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

Contingent d'heures supplémentaires

Article 2.12

En vigueur étendu

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

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

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

Changement d'établissement

Article 2.13

En vigueur étendu

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

II-2. - Absences

Absences

Article 2.14

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 2.15

En vigueur étendu

Article 2.15.1

Maladie

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

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

b) Absence de plus de 6 mois.

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

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

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

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

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

Article 2.15.2

Accident du travail ou maladie professionnelle

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

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

Article 2.16

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 2.17

En vigueur étendu

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence résultant de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions définies ci-après, à condition :

d'avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité, sauf cas de force majeure ;

d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Article 2.17.1

Point de départ de l'indemnisation

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

Dans les autres cas, l'indemnisation est due :

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

-à compter du 4e jour d'absence.

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

-à compter du 1er jour d'absence.

Article 2.17.2

Durée et taux d'indemnisation

a) Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

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

b) Cadres (salariés à partir du niveau V)

Le taux et la durée d'indemnisation sont de :

100 % pendant les 3 premiers mois ;

50 % pendant les 3 mois suivants.

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

Article 2.17.3 (1)

Rémunération à prendre en compte

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

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

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

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

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

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

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

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

les primes de rendement, lorsqu'elles sont liées à l'organisation du travail doivent être prise, en compte dans la rémunération de référence servant au calcul de l'indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle (Cass. soc. 29/05/1986) ;

la référence à l'horaire collectif est légale uniquement si celui-ci n'est pas moins avantageux que le recours à l'horaire effectué par le salarié le mois précédent l'arrêt maladie (en cas d'heures supplémentaires) ou si les heures supplémentaires ne sont pas contractualisées (Cass. soc. 17/07/1996).

(Arrêté du 18 juillet 2011, art. 1er)

Congé annuel

Article 2.18

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Congés pour événements familiaux

Article 2.19

En vigueur étendu

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

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage ou pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une 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.

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

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Jours fériés

Article 2.20

En vigueur étendu

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

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

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

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

II-3. - Résiliation du contrat de travail

Délai-congé

Article 2.21

En vigueur étendu

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

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

- 1 mois ;

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

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

- 2 mois ;

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

- 3 mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de licenciement

Article 2.22

En vigueur étendu

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

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

Cette indemnité est calculée comme suit :

a) Ouvriers et employés

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

b) Techniciens et agents de maîtrise

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

c) Cadres

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

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

Licenciement économique

Article 2.23

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Départ en retraite

Article 2.24

En vigueur étendu

Article 2.24.1

Départ volontaire à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

Article 2.24.2

Mise à la retraite par l'employeur

Article 2.24.2.1

Conditions de la mise à la retraite par l'employeur

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

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

- a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.
- c) Cadres (salariés à partir du niveau V) : 3/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

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

Article 2.24.2.2

Contreparties en matière de formation professionnelle et d'emploi

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

Contrepartie en matière de formation professionnelle

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

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

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

Ou contrepartie en matière d'emploi

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

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

Ou contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi

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

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

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

Article 2.24.3 (1)

Départ anticipé à la retraite

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

Article 2.24.4

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

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

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

Titre III : Classification-Rémunération

III-1. - Classification

Principes

Article 3.1

En vigueur étendu

La grille de classification a pour objet :

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

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

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

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

Définition générale des emplois (non-cadres)

Article 3.2

En vigueur étendu

Article 3.2.1

Emplois

Les emplois sont répartis en 4 filières professionnelles :

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

Article 3.2.2

Critères de classification

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

Connaissances :

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

Responsabilités :

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

Autonomie :

- sous-critères :

- dans la prise de décisions ;
- dans l'organisation et l'exécution du travail.

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

Article 3.2.3

Niveaux, positions et coefficients

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

Article 3.2.4

Evolution de carrière

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

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

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

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

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

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

Définition générale des emplois (cadres)

Article 3.3

En vigueur étendu

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

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

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

III-2.a- Rémunération

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

Article 3.5

En vigueur étendu

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

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

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

Article 3.5.1

En vigueur étendu

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

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

Valeur du point

Article 3-6

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 13, 26 € à compter du 1er mai 2008.

Article 3.6

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 14,98 € à compter du 1er janvier 2017.

Rémunération effective

Article 3.7

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Indemnité de salissure

Article 3-8

En vigueur étendu

Une indemnité mensuelle de salissure de 32,90 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien.

Article 3.8

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 31 % de la valeur mensuelle du point.

Indemnité de panier de nuit

Article 3.10

En vigueur étendu

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

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

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

Indemnité de transport

Article 3.11

En vigueur étendu

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

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

Majoration pour travail exceptionnel entre 21 heures et 4 heures

Article 3.12

En vigueur étendu

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

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

Travail du dimanche

Article 3.13

En vigueur étendu

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

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

Travaux pénibles et dangereux

Article 3.14

En vigueur étendu

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

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

Prime d'ancienneté

Article 3.15

En vigueur étendu

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

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

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

13e mois

Article 3.16

En vigueur étendu

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

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

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

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

Date d'application du titre III

Article 3.17 (1)

En vigueur étendu

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

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

Articles :

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

Par ailleurs, s'appliqueront les dispositions transitoires suivantes :

Valeur mensuelle du point (annexe I).

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

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

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

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

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

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

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

Titre IV : Formation professionnelle

Article 1er

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 2

Compte personnel de formation

En vigueur étendu

Article 2.1

Ouverture des droits

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

Article 2.2

Formations éligibles

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

- formations figurant sur la liste de branche établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;
- formations figurant sur la liste nationale établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;

-formations figurant sur la liste régionale établie par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ;

-formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et D. 6113-2 du code du travail ;

-accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2.3

Mise en 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 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 2.5

Abondements complémentaires

Article 2.5.1 (1)

Public prioritaire

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

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

- des salariés affectés aux niveaux I et II de la grille de classification ;
- des salariés de plus de 45 ans ;
- des salariés déclarés inaptés ;
- des travailleurs handicapés ;
- des salariés qui n'appartiennent à aucune des catégories susmentionnées et qui souhaitent suivre une action figurant sur la liste des formations éligibles au CPF définie par la CPNEFP.

Article 2.5.2 (1)

Formations prioritaires

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

Article 2.5.3

Modalités de prise en charge

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

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

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1er).

Article 3

Professionnalisation

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

Article 3.1

Contrat de professionnalisation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.2

Période de professionnalisation

Article 3.2.1

Public bénéficiaire

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

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

Article 3.2.2

Formations éligibles

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

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

Article 3.2.3

Modalités de prise en charge

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

Article 3.2.4

Abondement du socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le salarié qui souhaite mettre en 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.

Article 3.3

Tutorat

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

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

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

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

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

Article 3.4

Centres de formation d'apprentis

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

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

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

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

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

Article 3.5

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

Article 3.5.1

Rémunération

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

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

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

Pour les apprentis (1) :

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

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

| | Moins de 21 ans % du SMC | De 21 à moins de 26 ans % du SMC | 26 ans et plus |
|--|-----------------------------|-------------------------------------|---|
| Non-titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau | 55 % | 70 % | 85 % du SMC sans être inférieur au Smic |
| Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau | 65 % | 80 % | |

Article 3.5.2

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

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

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

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

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

Article 3.6

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Le SNAD assure le fonctionnement de l'observatoire.

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

Il fournit des données et des préconisations permettant :

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

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

Le comité de pilotage :

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

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

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

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

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

Article 4

Dispositions financières

En vigueur étendu

Article 4.1

Contribution des entreprises occupant au moins 10 salariés

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

Cette contribution est répartie comme suit :

Dans les entreprises occupant 10 à 49 salariés :

- # 0,15 % de la masse salariale affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement du congé individuel de formation ;

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

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

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

Dans les entreprises occupant 300 salariés et plus :

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

Article 4.2

Contribution des entreprises occupant moins de 10 salariés

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

Cette contribution est répartie comme suit :

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

Article 4.3

Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

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

Les sommes collectées sont alors réparties comme suit :

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

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

Article 5

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

En vigueur étendu

Article 5.1

Rôle des représentants du personnel

Article 5.1.1

Instances représentatives

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

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

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

Article 5.1.2

Commission formation

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

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

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

Article 5.2

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

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

Article 5.2.1

Composition et fonctionnement

La CPNEFP est composée :

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

La présidence échoit au collège employeur.

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

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

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SNAD.

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

Article 5.2.2

Rôle de la CPNEFP en matière d'emploi

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

Elle a notamment pour tâche :

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

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

Article 5.2.3

Rôle en matière de formation professionnelle

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

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de nouvelle adaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification et proposer, le cas échéant, la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens en formulant toutes observations et propositions qu'elle jugera utiles ;
- assurer le suivi des accords de branche conclus à l'issue des négociations portant sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;
- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir.

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

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

Article 5.2.4 (1)

Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation

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

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

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

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

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

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

Article 8

Entretien professionnel

En vigueur étendu

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

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

Au cours de l'entretien, peuvent être abordés :

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

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

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

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

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

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

Article 6

Certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu

Article 6.1

Mise en place de CQP

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

Le groupe de travail :

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

Ce groupe de travail est composé :

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

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

Article 6.2

Mise en 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

Article 9

Bilan de compétences

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétence, mis 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.

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

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

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

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

Article 7

Socle de connaissances et de compétences professionnelles

En vigueur étendu

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

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

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

La présidence est assurée de façon alternée.

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

Article 10

Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu

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

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

Article 11

Passeport formation

En vigueur étendu

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

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

Article 12

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 13

Information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises

En vigueur étendu

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

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

Article 14

Incidence de la construction européenne

En vigueur étendu

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

Article 15

Application des dispositions relatives à la formation professionnelle

En vigueur étendu

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

Article 16

Suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle

En vigueur étendu

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

ANNEXE I Diplômes et qualifications prioritaires au titre des contrats et périodes de professionnalisation

Article

En vigueur étendu

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

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

Annexe 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

Article

En vigueur étendu

Les formations inscrites au registre national des certifications professionnelles considérées comme prioritaires par la branche pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation

d'apprentis dans les activités du déchet sont répertoriées dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

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

Article

En vigueur étendu

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

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

Titre V : Droit syndical et représentation du personnel

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 5.1

En vigueur étendu

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

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

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

Exercice du droit syndical

Article 5.2

En vigueur étendu

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

Article 5.2.1

Panneaux d'affichage

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

Article 5.2.2

Congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 semaines à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires

de ces organisations, et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise, toute décision devant être motivée.

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

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

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

Article 5.2.3

Permanent syndical

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

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

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

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

Indemnisation des participants aux réunions et groupes de travail paritaires

Article 5.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 5.3.1

Maintien du salaire

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

Article 5.3.2

Indemnité de déplacement

Elle sera limitée à 2 salariés par organisation syndicale.

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

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

Délégués du personnel

Article 5.4

En vigueur étendu

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

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

Réunion des délégués du personnel

Article 5.5

En vigueur étendu

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

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

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

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

Entreprises à établissements multiples

Article 5.6

En vigueur étendu

La compétence des délégués du personnel est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus. Toutefois, la direction des entreprises groupant plusieurs établissements sur l'étendue du territoire peut recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

Comité d'entreprise

Article 5.7 (1)

En vigueur étendu

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

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

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

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

Titre VI : Hygiène et sécurité-Prévoyance

VI-1. - Hygiène et Sécurité

Préambule

Article 6.1

En vigueur étendu

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

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

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

Mesures de prévention à l'égard du personnel

Article 6.2

En vigueur étendu

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

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

Après avis du CHSCT sont établis :

- le programme annuel de prévention qui est élaboré à partir de l'étude des risques professionnels dans l'entreprise, ainsi que du suivi des accidents du travail et de l'analyse de leurs causes. Il fixe les mesures à prendre et les conditions de leur mise en oeuvre ;

- des procédures écrites de travail, simples à assimiler en fonction des postes et des tâches à exécuter ;

- les conditions d'accès et le plan de circulation dans l'établissement ou sur le site, en fonction de leur spécificité et de la réglementation en vigueur ;

- les dispositions à prendre en cas d'accident quel qu'il soit et où qu'il survienne.

Mesures de prévention dans l'organisation du travail

Article 6.3

En vigueur étendu

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

- en respectant les recommandations de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la collecte bilatérale ;

- en interdisant le chargement en marche arrière ;

- en limitant les déplacements en marche arrière aux seuls cas inévitables ;

- en veillant à l'équilibre des collectes et à son suivi ;

- en interdisant la récupération à des fins personnelles ;

- en définissant les dispositions et les aménagements adaptés à chaque site concernant le déchargement et ou le chargement des véhicules et en prenant toute mesure afin d'éviter les risques d'accident : chute de hauteur, collision, écrasement, électrocution, incendie, pollution ;

- en définissant les modes opératoires d'utilisation des machines et de leurs accessoires, de manutention des divers moyens de stockage, et en assurant la coordination des diverses activités du site ;

- en limitant les émissions de poussière et de bruit et, le cas échéant, en fournissant les équipements de protection nécessaires ;

- en veillant à ce que ne soient pas introduits des déchets ou produits toxiques ou dangereux, qui ne correspondent pas aux opérations prévues, à la réglementation, aux équipements de protection individuelle distribués et aux sites concernés.

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

Article 6.4

En vigueur étendu

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

Actions de sensibilisation et de coopération

Article 6.5

En vigueur étendu

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

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

Médecine du travail

Article 6.6

En vigueur étendu

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

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

Hygiène

Article 6.7

En vigueur étendu

Article 6.7.1

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

Article 6.7.2

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

Article 6.7.3

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

Article 6.7.4

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

Formation du personnel à la sécurité

Article 6.8

En vigueur étendu

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

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

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

Article 6.9

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Equipements de protection individuelle - Tenues de travail

Article 6.10

En vigueur étendu

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

Article 6.10.1

Personnels de collecte et de centre de stockage des déchets

- une tenue de travail par trimestre ou plus si nécessaire ;
- un équipement de protection individuelle (EPI) haute visibilité selon besoins ;
- une paire de chaussures ou bottes de sécurité adaptée par semestre ou plus si nécessaire ;

- une tenue imperméable tous les 3 ans ou plus si nécessaire ;
- une paire de gants de protection adaptés selon besoins.

Et selon les besoins du poste :

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

Article 6.10.2

Autres catégories de personnel des filières exploitation

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

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

Et selon les besoins du poste :

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

Sécurité des équipements de travail

Article 6.11

En vigueur étendu

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

- utiliser des équipements de travail conformes aux réglementations et normes en vigueur : Association française de normalisation (AFNOR), Comité européen de normalisation (CEN) ;
- définir des consignes d'emploi, propres à chaque matériel, pour assurer les meilleures conditions d'utilisation ;

- réserver l'utilisation des matériels aux seules personnes ayant reçu une formation adaptée ;
- assurer les vérifications et la maintenance des matériels de manière régulière dans le respect de la réglementation en vigueur.

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

Négociation d'entreprise

Article 6.12

En vigueur étendu

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

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

Observatoire

Article 6.13

En vigueur étendu

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

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

- d'obtenir des données statistiques fiables sur les accidents du travail auprès de la CNAMTS ;
- d'analyser ces données et, sur la base de ces résultats, d'engager des actions communes dans le domaine de la sécurité auprès de tout organisme regroupant des donneurs d'ordres ou leur représentant ;
- de rechercher la coopération avec les pouvoirs publics et avec des organismes de prévention pour obtenir leur soutien afin de mener à bien des actions spécifiques ;

- de recueillir et de diffuser la documentation relative à la prévention et à la sécurité dans les activités du déchet et notamment :

- les textes législatifs et réglementaires ;

- les normes spécifiques ;

- les conventions d'objectifs et contrats de prévention CRAM ;

- les recommandations CNAMTS spécifiques à l'ensemble des métiers de la profession ;

- les fascicules, livrets de " sécurité et de prévention ", les films ou autres moyens audiovisuels ou informatiques destinés à la formation réalisés par la profession.

Bilan annuel

Article 6.14

En vigueur étendu

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

VI-2. - Prévoyance

Assurance décès - Invalidité

Article 6.15

En vigueur étendu

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