

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2149

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635782

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635782

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 03:31

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 1.5	•
Article 1.6	•
Article 1.7	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•
Article 2.7	•
Article 2.8	•
Article 2.9	•
Article 2.9.1	•
Article 2.9.2	•
Article 2.10	•
Article 2.11	•
Article 2.12	•
Article 2.13	•
Article 2.14	•
Article 2.15	•
Article 2.15.1	•
Article 2.15.2	•
Article 2.16	•
Article 2.17	•
Article 2.17.1	•
Article 2.17.2	•
Article 2.17.3	•
Article 2.18	•
Article 2.19	•
Article 2.20	•
Article 2.21	•
Article 2.22	•

Article 2.23	•
Article 2.24	•
Article 2.24.1	•
Article 2.24.2	•
Article 2.24.3	•
Article 2.24.4	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.2.1	•
Article 3.2.2	•
Article 3.2.3	•
Article 3.2.4	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 3.5.1	•
Article 3.6	•
Article 3.7	•
Article 3.8	•
Article 3.9	•
Article 3.10	•
Article 3.11	•
Article 3.12	•
Article 3.13	•
Article 3.14	•
Article 3.15	•
Article 3.16	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.2.1	•
Article 4.2.2	•
Article 4.2.3	•
Article 4.2.4	•
Article 4.2.5	•
Article 4.2.5.1	•
Article 4.2.5.2	•
Article 4.2.5.3	•
Article 4.3	•
Article 4.3.1	•
Article 4.3.2	•
Article 4.3.2.1	•
Article 4.3.2.2	•
Article 4.3.2.3	•
Article 4.3.2.4	•
Article 4.3.3	•
Article 4.3.4	•
Article 4.3.5	•
Article 4.3.5.1	•

Article 4.3.5.2	•
Article 4.3.6	•
Article 4.4	•
Article 4.4.1	•
Article 4.4.2	•
Article 4.5	•
Article 4.5.1	•
Article 4.5.1.1	•
Article 4.5.1.2	•
Article 4.5.2	•
Article 4.5.2.1	•
Article 4.5.2.2	•
Article 4.5.2.3	•
Article 4.5.2.4	•
Article 4.6	•
Article 4.6.1	•
Article 4.6.2	•
Article 4.7	•
Article 4.8	•
Article 4.9	•
Article 4.10	•
Article 4.11	•
Article 4.12	•
Article 4.13	•
Article 4.14	•
Article 4.15	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.2.1	•
Article 5.2.2	•
Article 5.2.3	•
Article 5.3	•
Article 5.3.1	•
Article 5.3.2	•
Article 5.4	•
Article 5.5	•
Article 5.6	•
Article 5.7	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 6.5	•
Article 6.6	•
Article 6.7	•
Article 6.7.1	•
Article 6.7.2	•
Article 6.7.3	•

Article 6.7.4	•
Article 6.8	•
Article 6.9	•
Article 6.10	•
Article 6.10.1	•
Article 6.10.2	•
Article 6.11	•
Article 6.12	•
Article 6.13	•
Article 6.14	•
Article 6.15	•

Avenant salaires en vigueur •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•

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

Article	•
---------	---

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

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9 (1)	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•

Article 21 *

Article 22 *

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

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 10 *

Article *

Article *

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

Article 6 *

Article 5 *

Article 3 *

Article *

Article 1 *

Article 4 *

Article 2 *

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

Article *

Article 1er *

Article 4 *

Article 9 *

Article 2 *

Article 6 *

Article 10 *

Article 5 *

Article 7 *

Article 3 *

Article 8 *

Avenant : Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des activi

Article *

Avenant : Avenant n° 14 du 13 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle *

Article 10 *

Article 7 *

Article 1 *

Article 6 *

Article 9 *

Article 3 *

Article 5 *

Article 2 *

Article 4 *

Article 8 •

Avenant : Avenant n° 18 du 11 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle •

Article •

Article 4 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 1er •

Article 5 •

Avenant : Avenant n° 20 du 11 mai 2007 relatif à la classification de la convention collective •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Article •

Avenant : Avenant n° 22 du 25 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Avenant : Avenant n° 23 du 19 février 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de tit

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Article 6 •

Article •

Avenant : Adhésion par lettre du 22 avril 2013 de l'UTFTUAD CFDT à la convention •

Article •

Avenant : Adhésion par lettre du 28 juin 2013 de FO UNCP à la convention •

Article •

Avenant : Avenant n° 46 du 10 juillet 2013 relatif au champ d'application territorial •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

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

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article

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

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article

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

Article

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 23 mai 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008

Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article

Avenant salaires : Avenant n° 41 du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article

Avenant salaires : Avenant n° 44 du 29 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article

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

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article
- Article

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

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article

Avenant salaires : Avenant n° 61 du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2019

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article

Avenant salaires : Avenant n° 76 du 12 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART.

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

ART. 1er

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

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

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 2

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

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

ART. 3

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 4

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

ART. 5

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

ART. 6

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

ART.

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

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

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

ART.**1.1**

La présente convention est rédigée conformément aux [articles L. 2221-1 et suivants du code du travail](#).

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

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

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

Attendu que les activités de traitement et d'élimination des déchets industriels spéciaux référencées à la classe 90. 0C, visées par le présent article, le sont aussi pour partie, dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques, les entreprises exerçant ces activités à titre principal et qui appliquent, à la date de signature du présent accord, ladite convention, peuvent continuer à l'appliquer.

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

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

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

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

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

ART.**1.2**

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

ART.**1.3**

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

ART.
1.4

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

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

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

ART.
1.5

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
1.6

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.

ART.
1.7

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.

ART.
2.1

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

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

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

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

ART.
2.2

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

Pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, l'examen médical d'aptitude à l'embauche aura lieu, autant que possible avant la mise au travail.

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

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

ART. 2.3 Tout engagement sera confirmé par écrit à l'intéressé au plus tard dans un délai de 1 mois suivant le début de l'activité, au moyen d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail comportant notamment les indications suivantes :

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

ART. 2.4 Tout engagement ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée et l'éventuel renouvellement, mentionnés dans le contrat de travail, sont définis ci-dessous :

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

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

Les parties devront également tenir compte du délai de prévenance légal lorsqu'elles décident de mettre fin à la période d'essai. En application des dispositions légales, le délai de prévenance est fixé comme suit :

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

ART. 2.5 L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail équivalent, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

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

ART. 2.6 Les employeurs pratiqueront obligatoirement l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur nationalité, pour un travail équivalent.

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

ART. 2.7 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.

ART. 2.8 Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Lorsqu'un ouvrier est recruté en contrat à durée déterminée pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, la durée dudit contrat ne peut excéder 12 mois, incluant les 2 renouvellements.

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

ART.
2.9

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.

ART.
2.9.1

Compte tenu des contraintes liées aux activités de la branche, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié peut excéder 10 % de la durée du travail prévue au contrat, mais ne peut dépasser 1/3 de cette durée. En cas de dépassement des 10 %, le taux appliqué sera le taux légal de 25 %. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

ART.
2.9.2

Tout salarié souhaitant occuper un emploi à temps partiel doit en formuler la demande par écrit à son employeur. Celui-ci dispose d'un délai de 2 mois pour fournir une réponse au salarié. [\(1\)](#)

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

Lorsque en application de l'[article L. 3123-2 du code du travail](#) des salariés demandent la mise en place d'horaires à temps partiel, l'entreprise pourra différer ou refuser cette transformation dans les cas suivants :

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

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

ART.
2.10

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

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

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

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

2.11.1. Définition

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

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

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

2.11.2. Modalités

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

a) Limitation des durées et périodes d'astreintes

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

Il peut être dérogé à cette périodicité lorsque les besoins du service l'exigent et après consultation et avis du comité social et économique.

Chaque salarié devra bénéficier d'au moins 24 heures de repos, sans travail et sans astreinte, par période de 8 jours consécutifs et d'au moins deux dimanches libres sur quatre.

b) Rémunération du temps d'intervention

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

c) Moyens de transport et de communication. – Temps de trajet

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

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

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

d) Indemnisation de l'astreinte

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

e) Modalités d'information

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

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

– 130 heures à partir de l'année 2003.

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

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.

ART.
2.14

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.

ART.
2.15

ART.
2.15.1

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.

ART.
2.15.2

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.

ART.
2.16

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

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

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

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

ART.
2.17

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

- d'avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité, sauf cas de force majeure sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'[article L. 169-1 du code de la sécurité sociale](#) ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États membres de la communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace économique européen.

ART.

2.17.1

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.

ART.

2.17.2

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

a) Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

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

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.

ART.

2.17.3

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

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

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

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

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

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

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

ART.
2.18

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
2.19

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

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours
- mariage ou pacte civil de solidarité de l'intéressé : 4 jours
- décès du conjoint du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 7 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 2 jours ;
- décès de l'un des grands-parents : 1 jour ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

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

ART.
2.20

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

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
2.21

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

- a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :
- 1 mois ;
 - 2 mois, en cas de licenciement d'un salarié dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans.

b) *Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) [\(1\)](#) :*

- 2 mois.*

c) *Cadres (salarié à partir du niveau V) [\(1\)](#) :*

- 3 mois.*

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

- a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :
- 2 heures par jour dans la limite de 40 heures.
- b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :
- 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures.
- c) Cadres (salariés à partir du niveau V) :
- 2 heures par jour, dans la limite de 80 heures.

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

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

**ART.
2.22**

En cas de licenciement pour toute autre cause qu'une faute grave ou une faute lourde, il est versé au salarié comptant au moins 8 mois ininterrompus d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement.

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

Cette indemnité est calculée comme suit, sous réserve de l'application de dispositions légales plus favorables en vigueur ou à venir :

a) Ouvriers et employés

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

b) Techniciens et agents de maîtrise

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

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

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

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

c) Cadres

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

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

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

Ancienneté	Taux
8 mois < 3 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté
≥ 3 ans ≤ 10 ans	2/5 de mois par année d'ancienneté
> 10 ans	1/2 mois par année d'ancienneté

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

**ART.
2.23**

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

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

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

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

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

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

**ART.
2.24**

ART.

2.24.1

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

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

- a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.
- c) Cadres (salariés à partir du niveau V) : 2,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise.

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

ART.

2.24.2

L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié âgé d'au moins 70 ans (ou dérogation spécifiquement prévue par la loi). Avant 70 ans, cette possibilité est subordonnée à l'accord du salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Sous ces conditions, la mise à la retraite ne saurait constituer un licenciement.

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

a) Ouvriers et employés

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

b) Techniciens et agents de maîtrise

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

c) Cadres

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

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

ART.

2.24.3

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

ART.

2.24.4

Dans le cadre des dispositions de l'[article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale](#) prévoyant un départ anticipé à la retraite pour les salariés ayant commencé à travailler jeune et ayant eu une carrière longue, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu à l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet.

**ART.
3.1**

La grille de classification a pour objet :

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

La mise en oeuvre de cette grille de classification devra respecter les principes généraux suivants :

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

**ART.
3.2**

ART.

3.2.1

Les emplois sont répartis en 4 filières professionnelles :

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

ART.

3.2.2

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

Connaissances :

Sous-critères :

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

Responsabilités :

Sous-critères :

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

Autonomie :

Sous-critères :

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

Un répertoire des critères de classification est annexé à la présente convention collective (voir annexe II).

ART.

3.2.3

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

ART.

3.2.4

Les emplois comportent en principe 3 échelons, offrant aux salariés des perspectives d'évolution professionnelle.

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

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

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

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

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

ART.

3.3

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).

ART.
3.4

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

Sommaire des fiches emplois

Exploitation

Collecte et activités assimilées

Équipier de collecte.
Agent d'entretien d'infrastructures.
Agent de centre de tri, de groupement des déchets.
Agent d'accueil, de réception.
Conducteur d'engin, d'équipement/Aide-opérateur.
Agent de contrôle des déchets.
Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.
Agent qualifié d'exploitation/Chef d'équipe/Opérateur.
Agent qualifié centre de tri, de groupement des déchets.
Agent de maîtrise de centre de tri, de groupement des déchets.
Technicien ou opérateur confirmé/Agent de maîtrise d'exploitation.

Traitement

Agent de centre de traitement des déchets.
Conducteur d'engin, d'équipement, de traitement des déchets.
Agent qualifié de centre de traitement des déchets.
Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.

Maintenance

Collecte et activités assimilées

Agent de maintenance.
Agent qualifié de maintenance.
Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.

Traitement

Agent de maintenance.
Agent qualifié de maintenance.
Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.

Administration/gestion

Employé de gestion ou d'administration.
Employé qualifié de gestion ou d'administration.
Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.

Études/Développement

Agent d'études, de développement.
Agent qualifié d'études, de développement.
Agent de maîtrise d'études, de développement.

Grille générale de classification

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190029_0000_0023.pdf/BOCC

ART.
3.5

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.

ART.
3.5.1

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*.

ART.
3.6

La valeur du point est fixée à 18,67 €.

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

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

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

ART.
3.7

Aucun salarié ne peut percevoir une rémunération effective inférieure au SMC correspondant au coefficient de son emploi. [\(1\)](#)

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

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

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
3.8

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.

ART.
3.9

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

Le montant de cette indemnité équivaut à 32 % de la valeur mensuelle du point.

ART.
3.10

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.

ART.
3.11

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 3.12 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.

ART. 3.13 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.

ART. 3.14 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.

ART. 3.15 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.

ART. 3.16 Une prime, dite de treizième mois, est versée aux personnels ayant au moins 6 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise et étant présent à l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.

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

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

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

ART. 4.1 Les partenaires sociaux de la branche accordent une attention particulière aux actions de formation qui concourent :

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

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

L'utilisation de ce budget fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité social et économique dans le cadre des articles [L. 2312-8](#) et [R. 4143-2](#) du code du travail.

ART. 4.2

ART. 4.2.1 Tout salarié bénéficie d'un compte personnel de formation lors de son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son décès, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail, dans les conditions prévues aux [articles L. 6323-1 et suivants du code du travail](#). Il cesse d'être alimenté dès son admission à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

ART.

4.2.2

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

- les certifications enregistrées au répertoire national ([art. L. 6113-1 du code du travail](#)) ;
- celles sanctionnées par des attestations de validation de blocs de compétences d'une certification enregistrée au répertoire national ;
- les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique ([art. L. 6113-5 du code du travail](#)).

Sont également éligibles dans les conditions définies par décret :

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

ART.

4.2.3

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

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

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

Elle mentionne :

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

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

La décision de refus de l'employeur est notifiée par écrit et motivée. Lorsque la demande de mise en œuvre du compte personnel formation est formulée dans les cas suivants, seul un motif tiré du calendrier peut fonder un refus de l'employeur :

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini aux articles [D. 6113-29](#) et 30 du code du travail ;
- accompagnement à la VAE ;
- formation financée au titre de l'abondement supplémentaire dont bénéficie le salarié en application de l'[article L. 6323-13 du code du travail](#).

Dans les autres cas, le refus de l'employeur est fondé sur un motif tiré du calendrier ou du contenu de formation. (1)

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.

4.2.4

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.

4.2.5

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

ART.

4.2.5.1

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 de l'opérateur de compétences au titre du compte personnel de formation les abondements complémentaires à destination :

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

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

ART.

4.2.5.2

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

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

ART.

4.2.5.3

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

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

ART.

4.3

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.

ART.**4.3.1**

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, la durée de la formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour :

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

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

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

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

ART.**4.3.2**

ART.**4.3.2.1**

Conformément aux dispositions légales, la reconversion ou promotion par alternance est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion visée à l'[article L. 5132-4 du code du travail](#) dans le cadre d'un dispositif de politique de l'emploi en application de l'[article L. 1242-3 du code du travail](#) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'[article L. 5134-19-1 du code du travail](#), notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.

4.3.2.2

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.

4.3.2.3

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.

4.3.2.4

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.

4.3.3

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

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

Afin de mener à bien cette mission, le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des bénéficiaires des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance placés sous sa responsabilité.

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

Afin de valoriser l'exercice de la fonction de tuteur, toute expérience en ce domaine fera l'objet d'une formalisation dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences, notamment en vue d'une évolution professionnelle ultérieure.

Par ailleurs, les entreprises de la branche s'engagent à étudier prioritairement les candidatures de ces salariés lorsque des postes disponibles correspondent à leur expérience. Enfin, les parties conviennent que, dans un objectif de valorisation du tutorat, la CPNEFP définira les missions et compétences requises pour son exercice.

ART.

4.3.4

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

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

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

ART.

4.3.5

ART.

4.3.5.1

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

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

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

(1) Barème étendu sous réserve qu'en tout état de cause la rémunération desdits apprentis ne soit pas inférieure aux pourcentages du salaire minimum de croissance fixés aux articles [L. 6222-27](#) et [D. 6222-26](#) du code du travail.

ART.

4.3.5.2

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

À l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'intéressé bénéficie d'un examen prioritaire de sa candidature en vue d'une embauche au sein de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat, dès lors qu'il a obtenu le diplôme ou le titre préparé.

S'il est engagé, les périodes passées dans l'entreprise au titre de ces contrats sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

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

Pour que cet objectif d'intégration professionnelle durable soit mis en œuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité social et économique, une politique prévisionnelle d'embauche de jeunes sous contrats de ce type.

ART.

4.3.6

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

Le SNAD assure le fonctionnement de l'observatoire.

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

Il fournit des données et des préconisations permettant :

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

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

Le comité de pilotage :

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

Ce comité exerce ses missions conformément aux décisions prises par la commission paritaire. Il est composé des membres de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

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

ART.

4.4

ART.

4.4.1

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

Les répartitions sont fixées annuellement par France Compétences.

ART.

4.4.2

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

Les répartitions sont fixées annuellement par France Compétences.

ART.

4.5

ART.

4.5.1

ART.

4.5.1.1

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

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

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

ART.

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

ART.

4.5.2 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.

ART.

4.5.2.1 La CPNEFP est composée de :

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

La présidence échoit au collège employeur. La CPNEFP se réunit au moins une fois par an, sur convocation du président de la commission. À la demande de l'une des parties, d'autres réunions pourront se tenir. Cette commission peut également créer en son sein des groupes de travail chargés d'étudier un sujet particulier. Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SNAD. Les participants seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 5.3 de la présente convention collective.

ART.

4.5.2.2 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.

ART.

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

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

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

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

ART.

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

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

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

ART.

4.6

ART.

4.6.1

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

Le groupe de travail :

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

Ce groupe de travail est composé :

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

La présidence est assurée par un représentant du SNAD.

ART.

4.6.2

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.

ART.

4.7

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

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

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

La présidence est assurée de façon alternée.

Le jury paritaire de délibération se prononce sur la recevabilité des candidats, au vu des résultats d'évaluation.

En cas de désaccord, la voix du président est prépondérante.

ART.
4.8

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

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

Au cours de l'entretien, peuvent être abordés :

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

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

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

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

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

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

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

- des entretiens périodiques et occasionnels ;

et

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

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

ART.
4.9

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

Ce bilan peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que le CPF ou le plan de développement des compétences.

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

ART.
4.10

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

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

ART.
4.11

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

ART.
4.12

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

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

Le comité social et économique veille à ce que l'accès à la formation des différentes catégories se fasse de manière équitable.

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

ART.
4.13

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

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

ART.
4.14

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.

ART.
4.15

Conformément à l'[article L. 2241-14 du code du travail](#), les partenaires sociaux de la branche se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

ART.
5.1

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.

ART.
5.2

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

ART.
5.2.1

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.

ART.
5.2.2

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.

ART.

5.2.3

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.

ART.

5.3

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

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

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

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

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

ART.

5.3.1

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

ART.

5.3.2

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.

ART.

5.4

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

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

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

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

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

**ART.
5.5**

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

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

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

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

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

**ART.
5.6**

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

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

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

**ART.
5.7**

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

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

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

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

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

**ART.
6.1**

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.

**ART.
6.2**

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

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

Après avis du comité social et économique sont établis :

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

**ART.
6.3**

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.

**ART.
6.4**

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.

**ART.
6.5**

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).

**ART.
6.6**

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.

**ART.
6.7**

**ART.
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. 4228-1 et suivants du code du travail. Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour salariés masculins et féminins.

ART.

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. 4228-8 du code du travail](#).

ART.

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

ART.

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. 4228-22 du code du travail](#).

ART.

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

- des personnels y compris l'encadrement ;
- des personnels chargés de la sécurité ;
- des nouveaux embauchés ;
- des salariés des entreprises de travail temporaire en relation avec elles ;
- des personnels chargés d'utiliser des matériels nouveaux pour eux et lors des changements de poste ;
- à la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

ART.

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

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

ART.

6.10 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.

ART.

- 6.10.1**
- 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.

ART.

- 6.10.2**
- 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.

ART.
6.11

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

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

Le comité social et économique sera consulté sur les matériels et des équipements de protection individuelle afin que l'adéquation « matériel – travail – sécurité » soit réalisée.

ART.
6.12

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

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

ART.
6.13

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

À cette fin, la commission permanente paritaire nationale de branche a un rôle d'observation et d'analyse des risques liés aux activités du déchet.

Dans cet objectif, elle est chargée :

- d'obtenir des données statistiques fiables sur les accidents du travail auprès de la CNAMTS ;
- d'analyser ces données et, sur la base de ces résultats, d'engager des actions communes dans le domaine de la sécurité auprès de tout organisme regroupant des donneurs d'ordres ou leur représentant ;
- de rechercher la coopération avec les pouvoirs publics et avec des organismes de prévention pour obtenir leur soutien afin de mener à bien des actions spécifiques ;
- de recueillir et de diffuser la documentation relative à la prévention et à la sécurité dans les activités du déchet et notamment :
 - les textes législatifs et réglementaires ;
 - les normes spécifiques ;
 - les conventions d'objectifs et contrats de prévention CRAM ;
 - les recommandations CNAMTS spécifiques à l'ensemble des métiers de la profession ;
 - les fascicules, livrets de « sécurité et de prévention », les films ou autres moyens audiovisuels ou informatiques destinés à la formation réalisés par la profession.

ART.
6.14

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

ART.
6.15

Les entreprises doivent souscrire au profit de leurs personnels un contrat auprès d'un organisme ou d'une institution mentionnée à l'[article 1er](#) de la [loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) prévoyant la couverture des risques décès et invalidité.

Le taux global de la cotisation affectée à cette obligation ne doit pas être inférieur à 1 %, cette cotisation étant répartie à raison de 3/5 à la charge de l'entreprise et 2/5 à la charge du salarié.

La couverture minimale de la garantie invalidité doit être de :

- en cas de classement en invalidité 2e catégorie prévue par l'[article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#), une rente de 20 % du salaire brut servant au calcul des prestations de sécurité sociale, en complément des prestations de la sécurité sociale ;
- en cas de classement en invalidité 3e catégorie, prévue par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, une rente de 25 % du salaire brut servant au calcul des prestations de sécurité sociale, en complément des prestations de la sécurité sociale.

Il est rappelé que pour le personnel relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'[ANI du 17 novembre 2017](#), les entreprises doivent verser une cotisation, exclusivement à leur charge, à un régime de prévoyance. Cette cotisation patronale doit représenter au moins 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale et doit être prioritairement affectée à la garantie décès.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 79 du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

ART. 1er

La valeur du point est augmentée de 2 %.

Les dispositions de l'article 3.6 III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 18,67 €. »

ART. 2

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

ART. 3

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2025.

ART. 4

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

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

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

ART. 5

Les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations sous 30 jours dans le cas où dans le cours de l'année 2025, le Smic deviendrait plus important que le salaire minimum conventionnel d'un ou plusieurs coefficients.

ART. 6

Le collège patronal s'engage à ouvrir des négociations relatives à l'article 3.15 relatif à la prime d'ancienneté de la convention collective au cours de l'année 2025 avec notamment des discussions relatives à l'intégration du collège cadre.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

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

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

ART.
9

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

ART.
10

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

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

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2025.

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

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

Source officielle Légifrance

ART.

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

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

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

59.04 : Commerce de gros de produits pétroliers.

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

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

*

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

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

*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 4 novembre 1985.

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

2.1. Sont soumis à cette obligation de formation :

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

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

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

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

- CAP de conduite routière ;
- CAP de gestion des déchets et propreté urbaine ;
- BEP conduite et service dans les transports routiers ;
- CFP de conducteur routier.

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

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

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

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

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

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

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

ART.
3

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

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

- a) Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité ;
- b) Prévention des accidents du travail (sensibilisation et prévention avant le départ, en service, en stationnement, au vidage et au retour) ;
- c) Réglementations associées aux activités du déchet, règles de circulation routière et réglementations sociales ;
- d) Comportement individuel au poste de travail (hygiène de vie, comportement en situation d'urgence, respect des autres usagers, attitude) ;
- e) Règles de chargement, de déchargement et de vidage (sécurité dans les zones et les volumes d'évolution, respect des règles de sécurité dans le site d'accueil).

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

ART.
4

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

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

4.2 Cette formation peut être assurée :

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

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

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

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

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

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

ART.
5

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

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

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

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

ART. 6 Tout salarié affecté, à titre permanent ou occasionnel, à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet doit suivre, dans les conditions fixées ci-dessous, une formation continue à la sécurité au cours de chaque période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle.

ART. 7 7.1. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement théorique et pratique aux techniques de conduite ;
- actualisation des connaissances réglementaires (règles de circulation et signalisation routières, réglementation sociale et rappel des documents administratifs devant se trouver à bord du véhicule) ;
- prévention des accidents (sensibilisation, prise en compte des autres usagers et prévention des risques inhérents aux activités du déchet).

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

ART. 8 La formation continue obligatoire de sécurité est assurée dans les conditions prévues aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

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

ART. 9 Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité est assuré selon les modalités prévues à l'article 5 du présent accord.

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

ART. 10 Conformément à l'article 6, les salariés concernés doivent suivre une formation continue à la sécurité tous les 5 ans.

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

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

ART. 11 11.1. Pour les salariés embauchés ou affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC après le 1er septembre 2000 visé à l'article 2.1 du présent accord, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres agréés. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

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

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

ART. 12 Pour les salariés ayant reçu la formation continue obligatoire visés à l'article 6 du présent accord, une attestation est délivrée par les organismes ou centres agréés.

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

ART.

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

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

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

il est convenu ce qui suit :

**ART.
13**

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

**ART.
14**

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

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

**ART.
15**

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

**ART.
16**

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

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

16.2. Sont soumis à cette obligation de formation :

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

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

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

ART.
17

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

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

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

ART.
18

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

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

18.2. Cette formation peut être assurée :

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

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

ART.
19

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

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

ART.
20

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

ART.
21

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

ART.
22

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

Fait à Paris, le 21 octobre 1999.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

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

2.1. Salariés affectés au marché transféré

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

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

2.1.2. Sont également pris en compte :

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

2.2. Salariés affectés partiellement au marché transféré

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

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

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

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

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

2.3. Allotissement du marché public initial

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

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

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

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes :

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

- a) Le nombre de salariés équivalent temps plein par emploi affectés au marché initial ;
- b) Le nombre total de salariés transférables ;
- c) Le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) ;
- d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité) :

Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant :

$$\text{Nombre total de salariés transférables} \times \text{Pourcentage d'heures de travail consacrées au lot}$$

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés...) entre les lots (activités).

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

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

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

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

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

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

strictement supérieure à 0,50.

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

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

3.1. Information sur l'attribution des marchés

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, au plus vite et dans le délai maximum de 5 jours ouvrés, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

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

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des appels d'offres qui arrivent à échéance dans le semestre suivant et des marchés concernés.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2323-19 du code du travail](#), dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché public initial, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

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

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres ;
- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

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

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors UE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- à titre indicatif, le planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours :
- motif de l'absence ;
- date de début ;
- date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES).

3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré, de plein droit,

au nouveau titulaire du marché public.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché.

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, CDD, contrat de professionnalisation...) ; l'ancienneté est reprise ; l'emploi occupé et le coefficient de la classification des emplois ne sont pas modifiés.

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu d'affectation.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché public indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

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

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Situation particulière

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

ART. 4

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par contrats.

ART. 5

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

ART. 6

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

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

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

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

ART.
7

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

ART.
8

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

ART.
9

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

ART.
10

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les [articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail](#). Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

Annexe

Exemple de transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché (art. 2.3 de l'annexe V)

Ainsi, pour un marché initial composé de trois activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

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

a) Le nombre de salariés équivalent temps plein, par emploi, affectés au marché initial.

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial.

	Nombre de salariés affectés en tout ou partie sur le marché initial répartis par emploi	Temps d'affectation sur le marché initial	Nombre de salariés équivalent temps plein affectés sur le marché initial
	32 conducteurs	100 %	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	140 %	1,4
	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
Total	100 personnes		98,6, soit 99 personnes

b) Le nombre total de salariés transférables : en application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés.

c) Le nombre d'heures total de travail consacrées, sur une année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) : Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1 607 heures par an $\times$ 98,6 salariés équivalent temps plein).

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente : 91 901,12 heures (soit 58 % du temps total) ;
- à la collecte sélective représente : 58 626,57 heures (soit 37 % du temps total) ;
- à la collecte de déchets verts représente : 7 922,51 heures (soit 5 % du temps total).

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot :

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nombre total de salariés transférables $\times$ Pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

Dans l'exemple ci-dessus, cela fait :

Pour l'OM :

$99 \text{ salariés} \times 58 \% = 57,42 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés

Pour le sélectif :

$99 \text{ salariés} \times 37 \% = 36,63 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 37 salariés

Pour le déchet vert :

$99 \text{ salariés} \times 5 \% = 4,95 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 5 salariés

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots :

Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

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

Pour les conducteurs :

Pour l'OM :

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

Pour le sélectif :

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

Pour le déchet vert :

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

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les équipiers de collecte :

Pour l'OM :

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

Pour le sélectif :

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

Pour le déchet vert :

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

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les agents de maîtrise :

Pour l'OM :

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

Pour le sélectif :

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

Pour le déchet vert :

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

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour la mécanicienne :

Pour l'OM :

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

Pour le sélectif :

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

Pour le déchet vert :

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

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

Pour le secrétaire : nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot :

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités. L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

ART.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART. 6 Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'[article L. 132-10 du code du travail](#), et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 133-8 et suivants du code du travail](#).

Fait à Paris, le 9 février 2004.

ART. 5 Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant son extension.

ART. 3 Un article 2.24.4 est intégré à la convention collective nationale des activités du déchet comme suit :
(voir cet article)

ART. Les parties signataires confirment par le présent accord les dispositions de l'article 2-24 " Départ en retraite " de la convention collective nationale des activités du déchet.

Les parties signataires modifient néanmoins le texte conventionnel afin de l'adapter aux dispositions de la [loi n° 2003-775 du 21 août 2003](#) portant réforme des retraites. Le présent accord portant uniquement sur les conditions de départ en retraite, des négociations devront intervenir sur les autres dispositions de la loi précitée.

Les nouvelles dispositions légales permettent la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de moins de 65 ans si un accord de branche étendu conclu avant le 8 février 2008 et fixant des contreparties en matière d'emploi ou de formation professionnelle le prévoit. Le texte stipule cependant que la mise à la retraite ne peut intervenir avant 60 ans et ne peut toucher un salarié qui ne serait pas en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Pour se conformer à ces dispositions légales, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

ART. 1 L'article 1er du présent accord annule et remplace l'article 2.24.1 de la convention collective nationale des activités du déchet comme suit :
(voir cet article)

ART. 4 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet sont reprises et complétées par des contreparties en matière de formation professionnelle et/ou d'emploi afin de se conformer aux nouvelles dispositions légales.

Lors de la négociation de la nouvelle convention collective nationale des activités du déchet, signée le 20 mai 2000, les partenaires sociaux ont choisi de valoriser la formation professionnelle au travers du titre IV de la convention intitulé " Formation professionnelle ".

Le titre IV de la convention prévoit, notamment, la création, pour une durée de 5 ans, d'une contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 % de la masse salariale. Cette contribution, destinée au financement d'actions de formation prioritaires, est versée et mutualisée au sein de l'OPCA choisi par la branche.

Afin de créer les conditions financières définitives d'un engagement fort en matière de formation professionnelle, les parties signataires décident de pérenniser cette contribution de 0,2 %.

Les autres dispositions du titre IV ne relevant pas du présent accord, les parties signataires en renvoient l'évolution à une négociation qui devra s'engager afin de répondre aux exigences de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et de la loi portant réforme de la formation professionnelle en cours de discussion.

Par cette disposition financière, représentant un engagement pérenne et un effort majorant de 22 % son obligation, la branche professionnelle entend se doter d'un moyen supplémentaire fort pour faire face aux efforts de formation devant être répartis tout au long de la vie professionnelle.

De plus, les entreprises ayant mis à la retraite un salarié de moins de 65 ans sont soumises, à leur choix, soit à une contrepartie en matière de formation professionnelle, soit à une contrepartie en matière d'emploi, soit encore à une contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi selon les modalités ci-dessous.

Ainsi, l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet est annulé et remplacé comme suit :

(voir cet article)

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant que la réglementation du travail de nuit a fait l'objet de dispositions spécifiques dans le cadre de la [loi n° 2001-397 du 9 mai 2001](#) relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

Considérant que les parties ont entendu encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail ;

Considérant que le travail de nuit dans les entreprises du déchet est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du client et des services d'utilité sociale ;

Considérant que l'objectif de ces activités est de permettre une qualité de service dans le respect des contraintes imposées par le client, de la sécurité et de la santé du personnel et des tiers et du confort des usagers ;

Considérant que, pour certaines activités, il est techniquement impossible d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ;

Considérant que, pour répondre à ces objectifs, l'activité doit pouvoir s'exercer la nuit telle que définie par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001,

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité (arrêté du 29 juillet 2005, art. 1er).

ART.

1er

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli, sur une année civile, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

ART.

4

Une majoration de 10 % du taux horaire calculée sur la base du salaire minimum conventionnel s'applique pour les personnels des niveaux I à III aux heures de travail effectuées entre 21 et 5 heures à compter du 1er janvier 2005 et aux heures de travail effectuées entre 21 et 6 heures à compter du 1er janvier 2006.

Compte tenu des dispositions du présent article, l'article 3.12 de la convention collective nationale des activités du déchet est annulé et remplacé comme suit :

(voir cet article)

ART.

9

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

ART.

2

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, des salariés considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'article 1er du présent accord, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique du client et des services d'utilité sociale et doit, de ce fait, conserver un caractère exceptionnel.

Il peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés s'il consiste à pourvoir des emplois dans les activités pour lesquelles il est :

- soit nécessaire d'assurer une qualité de service dans le respect des contraintes imposées par le client, de la sécurité et de la santé du personnel et des tiers et du confort des usagers ;
- soit techniquement impossible d'interrompre chaque le jour le fonctionnement des équipements utilisés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront consultés sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1 du présent accord.

ART. 6 Tout travailleur de nuit, au sens de l'article 1er du présent accord, bénéficie d'une surveillance médicale renforcée définie à l'[article R. 213-6 du code du travail](#).

Le salarié qui occupe un poste de nuit, en tant que travailleur de nuit, et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examinée prioritairement.

De même, sera examinée de façon prioritaire la demande d'un salarié arrivé en fin de carrière.

Les entreprises faciliteront l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise apportera à ce titre une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit.

Le travailleur de nuit déclaré inapte à occuper un poste de nuit par le médecin du travail bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise. Ce poste doit correspondre à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2004.

ART. 5 *La durée quotidienne maximale de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, elle peut être portée à 9 heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production⁽¹⁾.*

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause, pris pendant le temps de travail, au moins égal à 20 minutes ⁽²⁾.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail (arrêté du 29 juillet 2005, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 29 juillet 2005, art. 1er).

ART. 7 La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié sur un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

ART. 3 Tout salarié qui répond à la définition du travailleur de nuit au sens de l'article 1er du présent accord bénéficie d'un droit à repos compensateur équivalent à 2 % des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Afin de compenser la pénibilité liée au travail de nuit des salariés âgés, le droit à repos compensateur est fixé à 3 % pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

ART. 8 Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'[article L. 933-3 du code du travail](#).

SECTION 8

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

Source officielle Légifrance

ART. Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale des activités du déchet n° 3156.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 14 du 13 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 10

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'[article L. 132-2-2 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'[article L. 132-10 du code du travail](#), à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 133-8 et suivants du code du travail](#).

Fait à Paris, le 13 décembre 2005.

ART. 7

Les 3 premiers alinéas de l'article 5.2.4 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le 2e tiret du 4e alinéa de l'article 5.2.4 est supprimé.

ART. 1

Le 1er alinéa de l'article 2 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le 3e alinéa de l'article 2 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

ART. 6

Les 2 derniers alinéas de l'article 4.3 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

ART. 9

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

ART. 3

Le 3e alinéa de l'article 3.4 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

L'article 3.4 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est complété par un 4e et 5e alinéas comme suit :

(voir cet article)

ART. 5

Le dernier alinéa de l'article 3.7 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

ART.
2

Le 3e alinéa de l'article 3.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le 4e alinéa de l'article 3.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est complété comme suit :

(voir cet article)

Le 5e alinéa de l'article 3.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le 6e alinéa de l'article 3.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

ART.
4

Le 3e alinéa de l'article 3.5.1 du titre IV de la convention collective nationale des activités de déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Le tableau relatif aux barèmes de rémunération minimale des salariés sous contrat de professionnalisation est complété comme suit :

(voir cet article)

ART.
8

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

Avenant : Avenant n° 18 du 11 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Dans un souci de mieux répondre aux besoins des entreprises du secteur, il a été convenu ce qui suit :

Modification des dispositions du titre IV de la convention collective

ART.

4

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

ART.

2

Les 2 derniers alinéas de l'article 3.2 du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

ART.

3

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

ART.

1er

L'article 4.3 du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article).

ART.

5

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'[article L. 132-2-2 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'[article L. 132-10 du code du travail](#), à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 133-8 et suivants du code du travail](#).

Fait à Paris, le 11 décembre 2006.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 20 du 11 mai 2007 relatif à la classification de la convention collective

Source officielle Légifrance

Les grilles générales de classification de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les grilles suivantes.

NIV.	POS.	COEF.	FILIÈRES PROFESSIONNELLES					
			Exploitation		Maintenance			
			Collecte et activités assimilées	Traitement	Collecte et activités assimilées	Traitement	Administration Gestion	Etudes Développement
I	1	100	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de centre de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	
II	1	104	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil de réception.	Agent de centre de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études de développement.
	2	107	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets.	Agent de centre de traitement des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études, de développement.
	3	110	Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets. Conducteur de matériel, d'enlèvement, de nettoyage.	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.	Agent d'études, de développement.
III	1	114	Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent de contrôle des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.
	2	118	Agent qualifié de centre de tri, de	Agent qualifié de centre de	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou	Agent qualifié d'études, de

			regroupement des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.	traitement des déchets.			d'administration.	développement.	
	3	125	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.	Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement.	
	4	132	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent qualifié d'études, de développement. Agent de maîtrise d'études, de développement.	
IV	1	150	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent de maîtrise d'études, de développement.	
	2	167	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.	Agent de maîtrise d'études, de développement.	
V		170	Cadres						
NIV. Pos. Coef.	EQUIV. niveau éduc. nation.	CRITÈRES DE CLASSIFICATION			FILIÈRES ET EMPLOIS				
		Connaissances	Responsabilités	Autonomie	Exploitation		Maintenance		
					Collecte et activités assimilées	Traitement	Collecte et activités assimilées	Traitement	Administration Gestion
NIVEAU I									
1 Coef. 100	VI	Exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances particulières.	Responsabilité de la qualité du travail confié, de l'application des règles de sécurité.	Préparation, organisation et contrôle du travail par un agent	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre	Agent de centre de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.

				de niveau supérieur.	de tri, de regroupement des déchets.				
NIVEAU II									
1 Coef 104	VI-V	Exécution de travaux répétitifs nécessitant une légère qualification et mettant en oeuvre une formation adaptée ou une expérience professionnelle correspondante.	Responsabilité de la sécurité étendue aux coéquipiers et aux tiers.	Organisation du travail dans la limite des instructions reçues.	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil, de réception.	Agent de centre de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.
2 Coef. 107	VI-V	Exécution de travaux éventuellement variés nécessitant la maîtrise de la technicité dominante de son emploi acquise soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante.	Responsabilités identiques à la position 1 du niveau II.	Capacité à faire face aux situations non complexes qui se présentent.	Equipier de collecte. Agent d'entretien d'infrastructures. Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets.	Agent de centre de traitement des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.	Agent de maintenance.	Agent de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.
3 Coef. 110	VI-V	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante.	Responsabilité de contact avec l'extérieur de l'entreprise (clients, utilisateurs...). Animation possible d'une équipe.	Prises d'initiatives liées aux attributions.	Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé de gestion ou d'administration.
NIVEAU III									
1 Coef. 114	IV	Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une	Responsabilité de sensibilisation du personnel à la qualité, à la formation, à la sécurité.	Autonomie identique à la position 3 du niveau 2.	Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement,	Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.

		expérience professionnelle correspondante.			de nettoyage. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.				
2 Coef. 118	IV	Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs techniques spécialisées acquises soit par formation, soit par une expérience professionnelle approfondie.	Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe.	Prise de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations courantes.	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.	Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.
3 Coef. 125	IV	Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs techniques spécialisées acquises soit par formation, soit par une expérience professionnelle approfondie.	Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe.	Prise de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations rencontrées.	Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.	Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance.	Agent qualifié de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration.
4 Coef. 132	IV	Exécution et coordination de travaux nécessitant la parfaite maîtrise des techniques relatives à l'emploi, techniques acquises soit par une formation, soit par une très forte expérience professionnelle.	Responsabilité de suggérer à la hiérarchie des actions de différentes natures (sécurité, qualité, productivité, communication...).	Organisation et exécution du travail en fonction des résultats à atteindre.	Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Technicien ou opérateur confirmé / Agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de centre de traitement des déchets.	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent qualifié de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.
NIVEAU IV									
1 Coef. 150	IV	Exécution et coordination de travaux nécessitant une parfaite maîtrise de techniques diverses	Responsabilité de l'animation d'une équipe, de la formation, de la sécurité, des relations commerciales ou	Prise de décisions face à des situations complexes.	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation. Agent de maîtrise de	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.

		acquises par une formation et une pratique de l'activité exercée.	techniques avec les clients, fournisseurs ou les usagers.		centre de tri, de regroupement des déchets.	centre de traitement des déchets.			
2 Coef. 167	IV-Bac	Exécution et coordination de travaux nécessitant une totale maîtrise de technicités diverses acquises par une formation et une expérience de l'activité.	Participation à l'élaboration des décisions où s'étend sa compétence.	Grande autonomie et contrôle des résultats de l'équipe.	Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.	Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance.	Agent de maîtrise de gestion ou d'administration.

La fiche emploi d'agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : exploitation
Collecte et activités assimilées
Emploi : agent qualifié d'exploitation /
chef d'équipe / opérateur

Activités dominantes : il organise, il contrôle.

Ses activités s'exercent en tout lieu.

Missions principales :

Exécution :

En plus de ses propres activités, et de par son professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- organiser les moyens nécessaires à l'exécution du travail en équipe ;
- transférer le savoir-faire ;
- contrôler le travail effectué dans le cadre de consignes d'exploitation précises et détaillées ;
- gérer les stocks de matériel.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 2 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 2 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132

La fiche emploi d'agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : exploitation
Collecte et activités assimilées
Emploi : agent qualifié de centre de tri,
de regroupement des déchets

Activités dominantes : il organise, il contrôle, il conduit les installations.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

En plus de ses propres activités, de par le professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- assurer et contrôler l'exécution prévue du travail ;
- assurer, seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements ;
- respecter et faire respecter la propreté du site ;
- signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée ;
- assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages.

Sécurité :

- organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes ;
- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 2 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 2 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 2 2 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 2 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132

La fiche emploi d'agent qualifié de centre de traitement des déchets de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : exploitation

Traitement

Emploi : agent qualifié de centre de traitement des déchets

Activités dominantes : il organise, il contrôle, il conduit les installations.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

Outre ses propres activités, de par le professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- assurer et contrôler l'exécution prévue du travail ;
- assurer, seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements ;
- respecter la propreté du site ;
- signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée ;
- assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages ;
- vérifier le bon fonctionnement des matériels.

Sécurité :

- organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes. Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition ;
- respecter et faire respecter les consignes de sécurité spécifiques aux activités exercées.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle d'agent qualifié de centre de traitement des déchets

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 -	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 2 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 -	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 2 3 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 -	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 3 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 -	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 3 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132
5	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 4 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 3 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	4 3	150

La fiche emploi d'agent qualifié de maintenance de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : maintenance
Collecte et activités assimilées
Emploi : agent qualifié de maintenance

Activités dominantes : il assure l'entretien, la réparation, il diagnostique, il contrôle.

Missions principales :

Exécution :

- mettre en oeuvre les technicités possédées en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation des matériels et des équipements ;
- garantir les contrôles préventifs systématiques et suggérer toute mesure de prévention ;
- diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements, en rechercher les causes, définir et préparer les actions correctrices ;
- se tenir informé de l'évolution des techniques relatives à sa spécialité ;
- coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe ;
- participer à l'évaluation des coûts directs d'entretien et de réparation.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité (porter les équipements de protection individuelle mis à disposition, respecter la procédure de fonctionnement des machines) ;
- signaler toute anomalie constatée lors des interventions.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité et l'efficacité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de maintenance

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 2 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 2 1 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	110
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 3 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 3 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 4 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 3 3 3 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	125
5	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 4 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 3 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	132

La fiche emploi d'agent qualifié de maintenance de traitement de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : maintenance
Traitement
Emploi : agent qualifié de maintenance

Activités dominantes : il assure l'entretien technique, la réparation, il diagnostique, il contrôle.

Missions principales :

Exécution :

- mettre en oeuvre les technicités possédées en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation des matériels et des équipements ;
- diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements, en rechercher les causes, définir et préparer les actions correctrices ;
- garantir les contrôles préventifs systématiques et suggérer toute mesure de prévention ;
- se tenir informé de l'évolution des techniques relatives à sa spécialité ;
- coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe ;
- participer à l'évaluation des coûts directs d'entretien et de réparation.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité (porter l'équipement de protection individuelle mis à disposition, respecter la procédure de fonctionnement des machines) ;
- signaler toute anomalie constatée lors des interventions.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité et l'efficacité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de maintenance

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	2 2 3 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	110
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 2 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 3 3 2 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 4 3 4	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 4 3 3 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	125
5	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 4 4 4	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 4 3 3 3 3	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132

La fiche emploi d'employé qualifié de gestion ou d'administration de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : administration / gestion

Emploi : employé qualifié de gestion ou d'administration

Activités dominantes : Il vérifie, il enregistre, il exploite les données.

Missions principales :

Exécution :

Traitement de données :

- analyser, traiter les données, afin de les restituer en conformité avec les procédures internes et dans le respect de la réglementation ;
- vérifier la fiabilité des données, respecter les délais et la qualité du travail ;
- participer à la réalisation d'études (de coûts, statistiques, d'élaboration de budget...) ;
- se tenir informé de l'évolution dans sa spécialité.

Information :

- assurer les relations avec les organismes privés, publics ou sociaux (banques, fournisseurs, instances de contrôle...) ;
- respecter la confidentialité.

Sécurité :

- se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'employé qualifié de gestion ou d'administration

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 2 3 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 3 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 2 2 3 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	132

La fiche emploi d'agent qualifié d'études, de développement de l'article 3. 4, titre III, de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogée et remplacée par la fiche suivante :

Filière : études / développement
Etudes, commercial, recherche
Emploi : agent qualifié d'études, de développement

Activités dominantes : il analyse les données, il prospecte.

Missions principales :

Exécution :

- consolider tous les éléments nécessaires aux propositions commerciales et aux appels d'offres ;
- participer à la prospection des clients, à la recherche des marchés, etc. ;
- participer à la création de nouveaux produits, procédés ou marchés ;
- pouvoir déterminer les coûts ;
- pouvoir assurer le suivi de la clientèle (suivi des commandes, visite chez les clients...) ;
- respecter la confidentialité.

Sécurité :

- se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'études, de développement

ECH.	CONNAISSANCES	DEGRÉ	RESPONSABILITÉS	DEGRÉ	AUTONOMIE	DEGRÉ	COEF.
1	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 3 2 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 1 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	2 2	114
2	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	3 4 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 2	118
3	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 4 3 2	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	125
4	Expression écrite et orale Mathématiques Technicité dominante de l'emploi Bonne pratique de plusieurs technicités	4 4 3 3	Relations commerciales Qualité Sécurité Animation des hommes Formation Complexité dans l'exécution	3 3 1 2 2 2	Organisation et exécution du travail Prise de décision	3 3	132

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel.

ART.
10

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2- et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

ART.

Préambule

Afin d'accompagner les évolutions professionnelles des emplois de la branche des activités du déchet, les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans les grilles de classification le coefficient 125.

Avenant : Avenant n° 22 du 25 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

1

[L'article 3. 2 du titre IV de la convention collective nationale](#) des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La période de professionnalisation peut bénéficier à l'ensemble des salariés du secteur dès lors que leur qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de l'activité et son développement. Elle peut notamment permettre aux salariés d'élargir leurs activités par l'acquisition d'une nouvelle qualification.

Au-delà des dispositions prévues par l'ANI du 5 décembre 2003 et par la [loi du 4 mai 2004](#) relative à la formation professionnelle, les parties conviennent de privilégier les formations qui s'exercent dans les filières exploitation et maintenance, pour les jeunes sans qualification et le personnel ouvrier nécessitant une reconversion, en vue de l'obtention de qualifications et diplômes définis comme prioritaires par la branche et recensés en annexe du présent accord.

Au même titre, les parties conviennent de privilégier, pour tout public, les parcours professionnels structurants qui remplissent l'ensemble des conditions suivantes :

- le parcours de formation doit impérativement aborder :
- les compétences liées aux activités dominantes de l'emploi actuel ou envisagé ;
- les compétences liées aux activités complémentaires. Il peut s'agir notamment d'actions de formation à la sécurité, aux aspects environnementaux ou sur les connaissances générales. A contrario, il ne peut s'agir des recyclages liés à une formation obligatoire, des formations SST, des formations prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), des formations « gestes et postures », des formations « habilitation électrique » et des FCOS ;
- les actions de formation portant sur les compétences liées aux activités complémentaires doivent représenter au minimum 20 % de la durée de la formation relative aux compétences liées aux activités dominantes ;
- au moins une des actions de formation doit être réalisée par un organisme extérieur.

Il est précisé que la formation au permis de conduire poids lourd et la formation initiale minimum obligatoire (FIMO) devront être intégrées dans un parcours professionnel structurant tel que décrit ci-dessus pour être financées par l'OPCA désigné par la branche.

Il est précisé, par ailleurs, que les durées minimales et maximales des périodes de professionnalisation susceptibles d'être prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sont arrêtées chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En l'absence de toute décision contraire de la CPNEFP, les formations réalisées sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret.

Enfin, le salarié ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ne pourra être éligible à une nouvelle action dans le cadre de ce dispositif avant l'expiration d'un délai correspondant au tiers de la durée de la période de professionnalisation réalisée. »

ART.

2

Les dispositions de [l'annexe I du titre IV](#) de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Qualifications et diplômes prioritaires au titre des contrats
et périodes de professionnalisation

Les qualifications et diplômes considérés comme prioritaires par la branche au titre des contrats et périodes de professionnalisation sont répertoriés dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. L'OPCA désigné par la branche tient ce document à disposition des entreprises et des salariés. »

ART.

3

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

ART.
4

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2-2 et L. 132-10 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 133-8 et suivants du code du travail](#).

ART.

Afin de promouvoir le dispositif de professionnalisation et de soutenir l'emploi, les partenaires sociaux de la branche s'accordent à adapter l'article 3. 2 et [l'annexe I du titre IV de la convention collective nationale](#).

Avenant : Avenant n° 23 du 19 février 2008 relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1. 1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataires dans le cadre d'un marché public.

ART. 2

2.1. Salariés affectés au marché transféré

Le présent accord s'applique à tous les salariés non cadres, quel que soit leur contrat de travail, qui remplissent les 2 conditions suivantes :

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

Sont également pris en compte :

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

2.2. Salariés affectés partiellement au marché transféré

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

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

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

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

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

3.1. Information sur l'attribution du marché

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, au plus vite et dans le délai maximum de 5 jours ouvrés, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

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

Conformément aux [dispositions de l'article L. 432-1 du code du travail](#), dès qu'il a connaissance de la perte du marché public, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord, afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

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

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

3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

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

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors CE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- à titre indicatif, le planning d'affectation des salariés ou du document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours :
- motif de l'absence ;
- date de début ;
- date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- nombre d'heures acquises au titre du DIF ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACÉS).

3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré de plein droit au nouveau titulaire du marché public.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés, qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché.

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, ancienneté, coefficient...).

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu d'affectation.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché public indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congé payé acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

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

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Situation particulière

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

Cette disposition est modifiée de plein droit en cas d'évolution des dispositions légales applicables.

ART.

4

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégorie socioprofessionnelle ;
- la répartition par contrat.

ART.

5

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

ART.

7

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagné d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

ART.

8

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

ART.

9

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

10

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 132-2-2 et [L. 132-10 du code du travail](#). Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 133-8 et suivants du code du travail](#).

ART.
6

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent accord se poursuivront au-delà du 31 décembre 2011 pour prendre fin le 30 juin 2012.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

ART.

Au vu du bilan d'application de [l'accord du 13 décembre 2005](#), les partenaires sociaux ont souhaité maintenir le dispositif conventionnel qui garantit l'emploi des salariés non cadres en cas de changement de titulaire d'un marché public.

A cette fin, un nouvel accord a été conclu. A l'instar de l'accord du 13 décembre 2005, ce nouvel accord organise les conditions de transfert des contrats de travail des salariés non cadres lorsque les conditions de l'[article L. 122-12 du code du travail](#) ne sont pas réunies.

Avenant : Adhésion par lettre du 22 avril 2013 de l'UTFTUAD CFDT à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 22 avril 2013.

L'union fédérale des transports urbains et des activités du déchet (UTFTUAD CFDT), 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 750902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau de l'union fédérale des transports urbains et des activités du déchet (UTFTUAD CFDT), prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale des activités du déchet (Brochure n° 3156, idcc 2149).

Nous vous précisons que les [dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail](#) relatives aux règles de notification ont été respectées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire adjoint.

Avenant : Adhésion par lettre du 28 juin 2013 de FO UNCP à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 28 juin 2013.

La fédération nationale des transports et de la logistique FO UNCP, 7, passage Tenaille, 75680 Paris Cedex 14, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des transports et logistique FO UNCP en date du 17 juin 2013, prise à l'unanimité, nous adhérons à la [convention collective nationale des activités du déchet](#) (brochure n° 3156, idcc 2149).

Nous vous précisons que les [dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail](#) relatives aux règles de notification ont été respectées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant : Avenant n° 46 du 10 juillet 2013 relatif au champ d'application territorial

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'alinéa 2 de [l'article 1.1](#) de la convention collective nationale des activités du déchet relatif à son champ d'application territorial est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

ART.

2

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

ART.

3

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

ART.

Le présent avenant a pour objet de redéfinir le champ d'application territorial de la convention collective nationale des activités du déchet.

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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

ART.

2

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

Ces thèmes issus de ces concertations sont les suivants :

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

ART.

3

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

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

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

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

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

ART.

4

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

ART.

5

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

ART.
6

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

ART.
7

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

Elles entreront en vigueur au 1er janvier 2019.

ART.
8

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

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

ART.
9

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

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'[article 1.1 de la convention](#) collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

ART.
10

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'[article L. 2231-6 du code du travail](#). Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

ART.

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

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

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

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

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

Cette programmation s'inscrit dans le cadre de l'[avenant n° 55 du 27 juillet 2016](#).

Le présent accord a pour objet de définir notamment :

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

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

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

Source officielle Légifrance

ART.
1er

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

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point fixée à 15,85 € ».

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

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

ART.
2

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

« Décès d'un enfant : 7 jours ».

Est ajouté à la fin de l'article susvisé :

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

Le reste de l'article reste inchangé.

ART.
3

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

ART.
4

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

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
6

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

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur, et plus particulièrement à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#) applicable au jour de la signature des présentes. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

ART.
7

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

ART.
8

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

ART.

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

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

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

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

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 19 novembre 2021.

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

Monsieur le directeur général,

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

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

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

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

Le président du SNEFiD.

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 23 mai 2008 relatif aux salaires à compter du 1er mai 2008

Source officielle Légifrance

ART.

1

[L'article 3. 6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet](#) est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3. 6
Valeur du point

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

ART.

2

Les dispositions du présent accord prendront effet à partir du jour qui suit son dépôt prévu à l'article 5 du présent accord.

ART.

3

Les parties conviennent d'aborder, au cours de l'année 2008, les dispositions de la [loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

ART.

4

Les parties conviennent d'engager les négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2009 dès le mois de janvier 2009.

ART.

5

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les [articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail](#). Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ART.

A l'issue des négociations salariales 2008, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter la valeur du point dans les conditions indiquées ci-dessous.

SECTION 21

Avenant salaires : Avenant n° 41 du 8 décembre 2011 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'[article 3.6](#) du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.6
Valeur du point

La valeur du point est fixée à 14,28 € à compter du 1er janvier 2012. »

ART.

2

L'[article 3.8](#) du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.8
Indemnité de salissure

Une indemnité mensuelle de salissure de 34,67 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

ART.

3

Un accord relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est à la signature des partenaires sociaux.

ART.

4

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

ART.

5

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

ART.

A l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2012, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser la valeur du point de la convention collective et l'indemnité de salissure dans les conditions indiquées ci-dessous.

Avenant salaires : Avenant n° 44 du 29 novembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les dispositions de [l'article 3.6](#) du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 14,51 € à compter du 1er janvier 2013. »

ART.

2

Les dispositions de [l'article 3.8](#) du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Une indemnité mensuelle de salissure de 35,22 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

ART.

3

Les partenaires sociaux constitueront en 2013 un groupe de travail paritaire dédié à la révision des classifications professionnelles visées au titre III de la convention collective nationale des activités du déchet.

ART.

4

Les partenaires sociaux engageront une négociation en vue de chercher à clarifier les modalités d'attribution de la prime de treizième mois telles que prévues à l'article 3.16 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet, et ce dans l'objectif d'une mise en œuvre dès l'exercice 2013.

ART.

5

Les partenaires sociaux constatent qu'il y a un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

ART.

6

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

ART.

7

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les [articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail](#). Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

ART.

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2013. Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les dispositions de l'[article 3.6 du titre III](#) de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 14,98 €. »

ART.

2

Les dispositions de l'[article 3.8 du titre III](#) de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

ART.

3

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

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

L'employeur procède au versement de la prime dans un délai de 1 mois suivant la réception de la copie du diplôme adressée par le salarié dans l'année suivant sa remise, par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

ART.

4

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

ART.

5

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

ART.

6

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

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

ART.

7

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles [L. 2231-7](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

Fait à Paris, le 17 février 2017.

ART.

(Suivent les signatures.)

ART.

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2017.
Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point et de l'indemnité de salissure d'une part, et la mise en place d'une gratification à l'occasion de la remise des médailles d'honneur du travail d'argent et de vermeil, d'autre part.

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

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 15,16 €. »

ART.
2

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

ART.
3

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

ART.
4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
5

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

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

ART.
6

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles [L. 2231-7](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

ART.

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

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

Avenant salaires : Avenant n° 61 du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2019

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 15,48 €. »

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

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

ART.
2

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

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

ART.
3

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

ART.
4

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

ART.
5

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

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'[article 1.1 de la convention](#) collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
7

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

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

ART.
8

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles [L. 2231-7](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#).

ART.

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

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

Avenant salaires : Avenant n° 76 du 12 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART.
1er

La valeur du point est augmentée de 2,6 % au 1er janvier 2024.

Les dispositions de l'article 3.6 III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 18,30 €. »

ART.
2

À l'article 3.9 de la convention collective nationale des activités du déchet, la proposition suivante :

« Le montant de cette indemnité équivaut à 31 % de la valeur mensuelle du point »,

est remplacée par :

« Le montant de cette indemnité équivaut à 32 % de la valeur mensuelle du point. »

ART.
3

Dans l'éventualité d'une augmentation du Smic entre le 1er février et le 31 décembre 2024, les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations dans les 30 jours.

ART.
4

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considère que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

ART.
5

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1er janvier 2024.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil, l'application de l'avenant ne pouvant être obligatoire à compter de la date du 1er janvier 2024 pour les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et leurs salariés qui y seront soumis qu'à compter de la date de son extension.

(Arrêté du 15 avril 2024 - art. 1)

ART.
6

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

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

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

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
8

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

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

ART.
9

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

ART.
10

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

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchets se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2024.

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

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).