

JURISTIQUE

Convention collective nationale

Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération

IDCC 637

Édition consolidée Juristique

Date de génération : 16/08/2026

Dernière version du conteneur KALI retenue : 16/06/2026 21:38

Identifiant de l'édition : JUR-IDCC637-20260816-115625

Édition consolidée établie à partir des données ouvertes KALI diffusées par la DILA. Malgré le soin apporté à sa mise à jour, seule la version publiée sur Légifrance fait foi.

Mentions éditoriales

Publication	Juristique
Éditeur	BRIZAWEN
Directeur de la publication	Pascal FROMAGER
Forme juridique	Société par actions simplifiée
Capital social	1 000,00 €
RCS	883 456 048 R.C.S. Rennes
Siège social	15 Rue des Artisans, 35150 Essé
Source juridique	Données ouvertes KALI — DILA / Légifrance

Avertissement. Cette édition facilite la consultation du texte conventionnel consolidé. Elle ne remplace pas les publications officielles et ne constitue pas un conseil juridique individualisé.

Sommaire

TEXTE DE BASE	10
Convention collective nationale du 6 décembre 1971	11
<i>Dispositions communes</i>	11
<i>Droit syndical</i>	14
<i>Organisation des élections</i>	17
<i>Comité d'entreprise</i>	25
<i>Election des membres du comité d'entreprise</i>	27
<i>Contrat de travail</i>	31
<i>Hygiène et sécurité</i>	62
<i>Dispositions finales</i>	64
TEXTES ATTACHÉS	68
<i>Annexe I Définition des niveaux et échelons</i>	69
<i>Personnel ouvrier définition générale</i>	69
<i>Annexe II</i>	70
<i>Prime d'ancienneté à compter du 1er septembre 1984.</i>	70
<i>Mise en place de certificats de qualification</i>	71
<i>Mandatement de la CPNEFP</i>	71
<i>Contenu du mandat</i>	71
<i>Mise en oeuvre</i>	71
<i>Moyens mis en oeuvre</i>	72
<i>Positionnement des CQP</i>	72
<i>Dépôt légal</i>	72
<i>Modalités de rupture du contrat de travail à partir de 55 ans</i>	74
<i>Formation professionnelle (contrats d'insertion en alternance, de qualification)</i>	77
<i>L'objet de la négociation</i>	77
<i>Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance</i>	77
<i>Le capital temps de formation</i>	82
<i>*Modalités d'affectation des sommes collectées au titre du 0,2 p. 100 de la taxe d'apprentissage* (1)</i>	85
<i>Les orientations et priorités de la formation</i>	86
<i>Durée de l'accord</i>	87
<i>Application</i>	87
<i>Création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation</i>	
<i>Professionnelle (CPNEFP)</i>	88
<i>Les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.</i>	88
<i>Les relations avec l'OPCA.</i>	90
<i>Composition.</i>	90
<i>Fonctionnement.</i>	91
<i>Convocation.</i>	91
<i>Durée et dépôt.</i>	92
<i>Financement du fonds d'action pour l'emploi et l'insertion</i>	93
<i>Champ d'application</i>	93
<i>Contribution des entreprises à FORMAREC</i>	93
<i>Collecte de la contribution</i>	94
<i>Révision - Dénonciation</i>	94
<i>Entrée en vigueur</i>	94
<i>Mise en place d'un régime de prévoyance</i>	95
<i>Objet</i>	95
<i>Risques couverts</i>	95
<i>Champ d'application</i>	95
<i>Durée</i>	96

Modalités de dénonciation et révision	96
Organisme gestionnaire	97
Financement du régime	97
Dépôt - Extension	97
Formations initiales obligatoires et formations continues obligatoires de sécurité du transport en compte propre	98
Objet et bénéficiaires	98
Utilisation des cahiers des charges.	99
Modalités de formation.	99
Financement.	99
Application et extension	99
Réduction et aménagement du temps de travail	115
TITRE Ier : Dispositions générales	115
TITRE II : Dispositions d'accompagnement pour le passage à 35 heures	116
TITRE III : Modalités de mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail	121
TITRE IV : Heures supplémentaires	126
TITRE V : Politique salariale	127
TITRE VI : Dispositions spécifiques aux personnels d'encadrement et aux temps partiel	128
TITRE VII : Formation professionnelle	129
TITRE VIII : Compte épargne-temps	129
Report de la date d'effet de la mise en oeuvre de l'accord du 26 janvier 1999 et de ses avenants	137
Préambule	137
Objet	137
Report de la date d'effet	137
Extension	138
Cessation d'activité	139
Objet de l'accord	139
Conditions générales d'application	139
Champ d'application	139
Conditions pour demander la cessation d'activité	140
Procédure d'adhésion	140
Régime du dispositif de cessation d'activité	141
Suivi de l'accord	144
Entrée en vigueur de l'accord	144
Durée de l'accord	145
Dispositions administratives et juridiques	145
Modifications du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective	146
Réduction et aménagement du temps de travail dans la récupération	149
Préambule	149
Régime de prévoyance	151
Objet	151
Personnels concernés et bénéficiaires du régime	152
Les garanties de prévoyance	153
Cotisations	160
Prise d'effet des garanties	162
Conditions de suspension des garanties	162
Conditions de cessation des garanties	163
Formalités à accomplir en cas de sinistre	163
Forclusion et prescription	164

Organisme gestionnaire et assureur du présent régime de prévoyance et modalités de la mutualisation	165
Commission de gestion paritaire	166
Fonds social	167
Durée	167
Modalités de dénonciation et de révision	167
Dépôt, extension et entrée en vigueur	167
Prévoyance	169
TITRE Ier Dispositions générales	169
Avenant relatif à l'accord FIMO-FCOS du 26 janvier 1999	181
Objet	181
Dates de mise en place des dispositifs	181
Organisation pédagogique	183
Durée	183
Autres dispositions	184
L'extension de l'accord	184
Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance	185
Objet	185
Dispositions prises suite à la réforme de l'assurance maladie	185
Mise en oeuvre de la " CCAM "	187
Personnels concernés et bénéficiaires du régime de prévoyance	189
Cotisations du régime frais de santé	190
Hiérarchie des normes et accords dérogatoires	190
Dépôt extension et entrée en vigueur	191
Formations FIMO/FCOS	192
I. - Objet	192
II. - Formalités de dépôt	192
Avenant relatif à l'avenant du 25 janvier 2006 concernant le régime de prévoyance mis en place par accord du 2 octobre 1997	193
I. - Objet	193
II. - Formalités de dépôt	193
Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou des jours fériés	194
Contingent des heures supplémentaires	195
Développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et utilisation des fonds de la professionnalisation	196
Apprentissage et au fonds de professionnalisation	199
Obligations de formation des conducteurs routiers	201
Classifications	202
Apprentissage	204
Indemnités de petits déplacements	206
Création d'une commission paritaire de validation	207
Préambule	207
Annexe	210
Durée du mandat des membres du CE	211
Désignation de l'OPCA et création de la section paritaire professionnelle	212
Préambule	212
Développement de l'apprentissage et prise en charge	214
Désignation de l'OPCA	216
Préambule	216
Congés pour événements familiaux	218
Répartition des fonds pour le financement des CFA	219
Création des CQP « Opérateurs de tri »	221
Création d'un observatoire des métiers	222

Organisation du temps partiel	224
Préambule	224
I. - Champ d'application	224
II. - Organisation du temps partiel	224
III. - Egalité de traitement	225
IV. - Compléments d'heures par avenants (remplacements et surcroûts d'activité)	226
V. - Heures complémentaires	227
CQP « Opérateur de tri manuel » et « Opérateur de tri mécanisé »	228
Pacte de responsabilité	229
Préambule	229
Développement de l'apprentissage	238
Réforme de la formation professionnelle	240
Préambule	240
Développement de l'apprentissage et sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation	250
Classification des certificats de qualification professionnelle interbranches et de la certification Clé A	252
Modification de l'article 71 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective	253
Contrat de génération	254
Préambule	254
Indemnisation maladie ou accident	262
CPPNI	263
Préambule	263
Modification de l'article 79 « indemnité de licenciement » de la convention collective	266
Financement du dialogue social	268
Préambule	268
Egalité professionnelle	272
Préambule	272
Chapitre I er Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes	273
Chapitre II Orientation scolaire. - Recrutement	274
Chapitre III Déroulement et évolution de carrière	276
Chapitre IV Formation professionnelle continue	276
Chapitre V Articulation entre vie familiale et vie professionnelle Égalité de traitement des temps partiels	277
Chapitre VI Égalité salariale	277
Chapitre VII Sensibilisation et communication	278
Chapitre VIII Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel	279
Chapitre IX Dépôt. - Extension	279
Insertion, maintien et formation des salariés en situation de handicap	280
Préambule	280
Développement de l'apprentissage et prise en charge au titre des fonds de professionnalisation	288
Apprentissage et fonds de professionnalisation	290
Prime annuelle de vacances	292
Activité partielle individuelle (Covid-19)	293
Préambule	293
Activité partielle de longue durée (APDL)	297
Préambule	297
Annexe	304

Prévoyance complémentaire	305
Préambule	305
Dispositif Pro-A	307
Préambule	307
Annexe	310
Formation professionnelle	312
Article 3 Le contrat de professionnalisation	312
Article 4 Professionnalisation	314
Article 5 Le compte personnel de formation	314
Article 6 Le bilan de compétences	315
Article 7 L'entretien professionnel	316
Article 8 Insertion des jeunes	317
Article 9 Validation des acquis de l'expérience	318
Article 10 Passeport d'orientation, de formation et de compétences	319
Article 12 Dispositions financières	319
Article 13 Les modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord	320
Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise	320
Date d'application et durée de l'accord	320
Dépôt. Extension	320
Catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	322
Préambule	322
Modification de l'article 1er de la convention collective	325
Préambule	325
Forfait annuel en jours	328
Préambule	328
I. Entreprises concernées	328
II. Salariés concernés	328
III. Nécessité de l'acceptation écrite du salarié	329
IV. Durée du forfait annuel en jours	330
V. Garanties : temps de repos/charge de travail/amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel	332
VI. Rémunération	334
VII. Durée de l'accord	334
VIII. Formalités de dépôt et de publicité	335
Avenant à l'accord paritaire du 26 janvier 1999 relatif aux formations initiales minimales obligatoires	336
Objet, bénéficiaires, mise en place.	336
Modèle d'attestation FIMO	337
TEXTES SALAIRES	339
Salaires au 1er janvier 2026	340
I. Barème des salaires minima conventionnels	340
II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes	340
III. Modalités d'application et impérativité de l'accord	341
IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés	341
V. Formalités de dépôt et de publicité	341
Annexe	342
ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES	343
Annexe à l'avenant prévoyance du 2 octobre 1997 relatif à l'adhésion et gestion du régime prévoyance	344
Objet	344
Durée et renouvellement	344
Désignation de l'organisme gestionnaire	344
Montant des garanties	345

Bénéficiaires des garanties	349
Délais de règlement des prestations	350
Cotisations	350
Maintien des garanties	351
Modalités d'adhésion et d'affiliation	351
Commission sociale paritaire	352
Révision des taux de cotisations	352
Participation aux résultats du régime	353
Fonds social	353
Informations réglementaires	354
TEXTES ATTACHÉS	355
Modification de l'indemnité de départ en retraite	356
Objet	356
Durée	356
Impérativité de l'accord	356
L'extension de l'accord	357
Plan d'épargne retraite (PEI et PERCOI)	358
Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI) des industries et commerces de la récupération et du recyclage	358
Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) des industries et commerces de la récupération et du recyclage	369
Modification de l'article 80 « Indemnité de départ en retraite »	380
Préambule	380
Liste chronologique	382

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTE DE BASE

Convention collective consolidée et annexes intégrées.

Convention collective nationale du 6 décembre 1971

Date du texte : 1971-12-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Dispositions communes

Champ d'application professionnel et territorial

Article 1

La présente convention collective définit sur l'ensemble du territoire national y compris en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les conditions d'emploi et de travail des salariés des employeurs exerçant, à titre principal, une ou plusieurs activités de réemploi, réutilisation et valorisation des déchets.

Les mots réemploi, préparation à la réutilisation, réutilisation, recyclage, déchet, sous-produit, traitement et élimination sont ceux fixés à l'article 3 de la directive 2008/98/ CE du 19 novembre 2008, et à l'article L. 541-1-1 du code de l'environnement. De même, tous les concepts comme " fin du statut de déchet " ou " opérations d'élimination " font directement référence aux articles correspondants dans la directive 2008/98 (ici, respectivement, l'article 6 et l'annexe 1). Les mots " déchets non dangereux non inertes, déchets issus de chantiers du bâtiment, déchets dangereux " ainsi que la liste des filières agréées sous responsabilité élargie du producteur sont ceux définis par le code de l'environnement français.

Entrent aussi dans le champ d'application de la présente convention collective les entreprises exerçant à titre principal la production de matières premières de recyclage à partir de :

- déchets non dangereux, y compris inertes ;
- déchets de démolition industrielle, déchets issus de chantiers du bâtiment, dès lors qu'ils sont destinés à la production de matières premières de recyclage ;
- chutes de fabrication ;
- sous-produits et matériaux destinés au réemploi ;
- biens d'équipement usagés des entreprises ou des ménages, objets de consommation, dont DEEE, véhicules terrestres, trains, navires, avions ou tout autre objet manufacturé en fin de vie, dès lors qu'ils sont destinés à la production de matières premières de recyclage ;
- déchets de bois.

Entrent également dans le champ d'application de la présente convention :

- les entreprises qui exercent à titre principal des activités de réemploi à partir de produits ou composants qui ne sont pas des déchets, pour les utiliser à nouveau dans un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus ;
- les entreprises qui exercent à titre principal des activités de réutilisation : ces activités impliquent toutes les opérations nécessaires à la réutilisation de déchets sans autre opération

de prétraitement ;

- les entreprises qui exercent à titre principal le négoce/ commerce de gros de déchets et de débris en vue de recyclage ;
- les entreprises qui réalisent, à titre principal, du commerce de gros d'autres produits intermédiaires en vue de leur réemploi et/ ou de leur réutilisation ;
- l'activité des holdings ayant vocation à regrouper majoritairement des sociétés exerçant à titre principal la production de matières premières par recyclage à partir de déchets et de sous-produits et/ ou de réemploi tels que définis ci-dessus ;
- les entreprises qui réalisent, à titre principal, la fabrication de combustibles solides de récupération (CSR), à partir de déchets non dangereux, non inertes.

Les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention collective traitent les produits ou composants qui ne sont pas des déchets en vue du réemploi, ainsi que les déchets et sous-produits visés ci-dessus, notamment par préparation à la réutilisation, démantèlement, désassemblage, préparation, dépollution (retrait des substances dangereuses), régénération, transformation en matières premières de recyclage, tri dans le but :

1. D'assurer la revente de produits de réemploi, qui ont fait l'objet d'une opération de préparation, pour un usage identique à l'usage initial ;
2. D'assurer la mise en forme de déchets qui ont été collectés pour être réutilisés à l'issue d'une préparation en vue de la réutilisation, ne nécessitant plus d'autres opérations de traitement ;
3. D'assurer la mise en forme répondant aux normes et standards commerciaux des matières premières de recyclage telles qu'elles sont échangées sur le marché international ;
4. D'assurer la commercialisation (avec ou sans prise en charge du transport) ou le négoce des matières premières de recyclage.

À la date de signature du présent avenant, à titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective sont le plus souvent classées dans les codes suivants de la nomenclature NAF :

- 38. 31Z ;
- 38. 32Z ;
- 46. 77Z.

Compte tenu de la révision de la nomenclature NAF en cours à la date de signature du présent avenant, à titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective seront le plus souvent classées dans les codes suivants de la nomenclature 2025, lors de son entrée en vigueur :

- 38. 21Y " Récupération de matériaux " ;
- 38. 23Y " Autre valorisation de déchets " ;
- 46. 86Y " Commerce de gros d'autres produits intermédiaires " ;
- 46. 87Y " Commerce de gros de déchets et débris ".

Sont exclues du champ professionnel de la présente convention collective les entreprises exerçant à titre principal :

Les activités portant sur les opérations de collecte, de gestion de déchèteries de collectivités locales et de centres de tri d'emballages ménagers en gestion déléguée, de tri des bois souillés (bois C) et d'emballages souillés, de valorisation énergétique, d'élimination, de dépollution de

sol et d'activités de propreté urbaine.

Avantages acquis

Article 2

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

Durée de la convention et interprétation

Article 3

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction sauf révision ou dénonciation comme il est prévu aux articles suivants.

Toute difficulté d'interprétation de la présente convention pourra être soumise par la partie la plus diligente à une commission d'interprétation dont la saisine, la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux prévus à l'article 86 relatif à la commission de conciliation.

Révision

Article 4

Chaque partie signataire peut demander la révision des dispositions de la présente convention et de ses avenants moyennant un préavis d'un mois avant la date d'expiration d'une période annuelle. En ce qui concerne les barèmes de salaires, les délais dans lesquels peut intervenir la

révision sont fixés à l'article 60.

Cette demande de révision devra, en même temps et par lettre recommandée, être présentée à l'autre partie et portée à la connaissance de toutes les autres organisations signataires ; elle indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne pourra excéder quinze jours après réception de la lettre recommandée précitée.

Pendant toute la période de la discussion et, éventuellement, pendant la période nécessaire pour recourir à la procédure de conciliation, les parties s'engagent à ne provoquer aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivée par les points sujets à révision.

Dénonciation

Article 5

Lorsque les pourparlers engagés pour la révision aboutissent à un désaccord constaté, les parties ont, dans le mois qui suit, la possibilité de dénoncer la présente convention et ses avenants.

Cette dénonciation sera signée par lettre recommandée adressée à chacune des parties contractantes.

Droit syndical

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 6

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les deux parties reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de leur choix.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement ou du départ d'un employé comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour les deux parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Absences pour exercice du droit syndical

Article 7

L'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Il a pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

Cependant :

1° Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, aux salariés devant assister aux réunions statutaires ordinaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que les autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production. Lesdites absences ne seront pas payées mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2° Les employeurs devront maintenir le salaire des salariés qui participent à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés. Le nombre maximum de salariés représentant chacune des organisations syndicales est fixé à deux pour les commissions techniques et à quatre pour les réunions plénières. Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Pour les salariés désignés par les organisations syndicales et dans la limite des nombres indiqués au paragraphe précédent, les frais concernant les déplacements de plus de dix kilomètres seront indemnisés sur la base du tarif 2e classe S.N.C.F. avec un maximum de cinquante kilomètres aller-retour.

3° Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira, pendant deux ans et un mois à partir du moment où il a quitté l'établissement d'une priorité de réengagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux liés à l'ancienneté.

En cas de non-réembauchage, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois de salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

Formation et information syndicale

Article 8

Les délégués du personnel titulaires de cette fonction et les membres titulaires du comité d'entreprise pourront participer à des réunions de formation et d'information syndicale, organisées à l'extérieur de l'entreprise dans la limite d'un maximum de deux fois huit heures prises par journée complète au cours d'une même année civile, temps de trajet compris, prises sur le crédit d'heures qui leur est légalement attribué.

Pour obtenir le paiement de ces heures, l'intéressé devra justifier de sa présence à ces réunions.

Délégués du personnel

Article 9

Il est institué, dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, des délégués du personnel dont le nombre est fixé conformément à la législation en vigueur.

Mission des délégués

Article 10

La mission des délégués du personnel est définie par les articles L. 422-1 et suivants du code du travail ; elle consiste notamment à :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives, relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle : dans ses visites, l'inspecteur du travail doit se faire accompagner par le délégué compétent.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de l'ordonnance du 22 février 1945, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes

les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Collèges électoraux

Article 11

Les délégués du personnel sont élus par collèges électoraux dont le nombre et la composition varient en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- de vingt-six à cent salariés : deux collèges comprenant d'une part, les ouvriers et d'autre part, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, les ingénieurs et cadres ;
- de cent un à deux cent cinquante salariés : trois collèges comprenant respectivement les ouvriers - les employés, techniciens et agents de maîtrise - les ingénieurs et cadres ;
- à partir de deux cent cinquante et un salariés : quatre collèges comprenant respectivement les ouvriers - les employés - les techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise - les ingénieurs et cadres.

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 12

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Eligibilité

Dérogations

Organisation des élections

Nature du scrutin

Article 15

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Le scrutin est de liste à deux tours, avec représentation proportionnelle.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie avec les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des bulletins valables trouvés dans l'urne est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Date et lieu du scrutin

Article 16

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé comme tel.

Conformément à l'article L. 423-13, alinéa 3, le protocole d'accord préélectoral détermine :

-la date et les heures de commencement et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci ;

-les conditions dans lesquelles sera organisé le vote par correspondance pour les salariés occupés à l'extérieur ou travaillant par poste ou de nuit.

Obligations du chef d'entreprise en matière d'élection

Article L 423-18 du code du travail

Article 17

Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'article L. 421-1, le chef d'entreprise doit " informer tous les deux ans " le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date " envisagée pour

le premier tour " de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

" Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel. "

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail " qui en envoie copie " aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Communications relatives aux élections

Article 18

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux travailleurs occupés à l'extérieur de l'établissement, quatre jours avant le date des élections.

Bulletins de vote et isoairs

Article 19

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, pourront être de couleurs différentes pour les délégués titulaires et pour les suppléants : ils devront être fournis par la direction qui aura également à organiser les isoairs.

Vote

Article 20

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, l'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes, mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Les bulletins identiques trouvés dans la même enveloppe ne compteront que pour une seule voix. Si, au contraire, ces bulletins sont différents, ils seront considérés comme nuls.

Bureau de vote

Article 21

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune éligible dans chaque établissement, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien dans l'établissement.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé choisi, de préférence, parmi le personnel des services administratifs.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Si le nombre des votants rend nécessaire la constitution de plusieurs sections de vote, le bureau de chaque section sera composé comme ci-dessus défini.

Dépouillement du scrutin

Article 22

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient le quotient électoral.

Le nombre de voix obtenues par une liste résulte de la division du nombre total de voix obtenues par tous les candidats de la liste, par le nombre de ces candidats.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

On entend par suffrages valablement exprimés l'ensemble des bulletins valables déposés dans l'urne, déduction faite des bulletins blancs ou nuls.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges seront attribués sur la base de la plus forte moyenne, laquelle est obtenue en divisant le nombre de voix obtenues par chaque liste par le nombre de sièges déjà attribués à la liste, augmenté d'une unité. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues, le premier siège non pourvu étant attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation sur la liste. Conformément à l'article L. 423-14, alinéa 2, lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p. 100 des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat, dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Procédure de dépouillement

Article 23

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la clôture du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote :

- un exemplaire pour affichage par établissement (cas des entreprises à succursales) ;
- un exemplaire à chaque candidat élu ;
- un exemplaire à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats ;
- un exemplaire à la direction de l'établissement ;
- un exemplaire à la chambre syndicale dont dépend l'établissement ;
- un exemplaire à M. l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre.

Les contestations relatives à la régularité des opérations électorales sont réglées conformément à la loi.

Durée du mandat

Article 24

Les délégués sont élus pour quatre ans et il est possible de déroger à la durée des mandats de 4 ans par accord d'entreprise.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2314-27 du code du travail, un accord d'entreprise pouvant fixer une durée différente de mandat pour les délégués du personnel dans la mesure où celle-ci n'est pas inférieure à deux ans.

(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)

Fonctionnement

Article 25

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut constituer une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être l'objet d'un motif de mutation de service non justifiée.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi.

Son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier ou service, compte tenu des dispositions de l'article 26.

Crédit d'heures

Article 26

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut dépasser quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

La direction mettra à la disposition des délégués les moyens prévus à l'article L. 420-9, notamment un local ainsi que le matériel nécessaire pour leurs réunions.

Dans le cas de travail en plusieurs équipes, sans faire obstacle à l'exercice régulier du mandat

de délégué titulaire, et si cette fonction n'était pas représentée dans l'une des équipes, le délégué suppléant qui s'y trouverait serait habilité à exercer la fonction et indemnisé, pour ce faire, dans les mêmes conditions que le titulaire.

Les indemnités ainsi allouées au suppléant ne viendront pas en déduction de celles auxquelles peut prétendre le titulaire.

Réunions avec la direction

Article 27

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par la direction ou son représentant responsable au moins une fois par mois, aux heures fixées en accord avec la direction.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence sur leur demande ou sur celle de la direction.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués sont, en outre, reçus individuellement sur leur demande, dans un délai maximum de six jours, par catégorie, par atelier, par service, par spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Lorsque la réception portera sur un seul délégué, le délégué titulaire pourra demander à être reçu avec un délégué suppléant.

Ces réunions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et que les délégués aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Dans les réunions avec le chef d'établissement ou son représentant responsable les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant syndical régulièrement mandaté.

Dans le cas où ce dernier fait partie du personnel de l'entreprise, le temps consacré à ces réunions lui sera payé comme temps de travail.

Registre des questions à étudier

Article 28

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués déposeront au chef d'établissement, sauf circonstances exceptionnelles, quatre jours avant la date prévue pour leur entretien, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse de l'employeur.

Ce registre doit être tenu à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures normalement travaillées.

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Licenciement d'un délégué

Article 29

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra être obligatoirement soumis à l'avis du comité d'entreprise, conformément à la législation en vigueur, avant que ne soit sollicitée l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspection du travail.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate à titre conservatoire de l'intéressé. Cette mesure entraîne cessation par ce dernier de toute activité à l'intérieur de l'entreprise, tant comme salarié que comme élu du personnel.

Panneaux d'affichage

Article 30

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés de 0,50 m sur 1 m fermant à clef seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- toutes les communications affichées devront être signées nominativement ;

- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission, celle des organisations syndicales ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel intéressant le personnel de l'établissement.

Elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

Article 30

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés de 0,50 m sur 1 m fermant à clef seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- toutes les communications affichées devront être signées nominativement ;
- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission, celle des organisations syndicales ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel intéressant le personnel de l'établissement.

Elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

L'affichage sera effectué après communication à la direction qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus.

Comité d'entreprise

Création et composition des comités d'entreprise

Actualisation de l'article L. 433-1

(Livre 4 : Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés

Titre 3 : Les comités d'entreprise

Chapitre 3 : Composition et élections)

Article 31

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Le calcul des effectifs s'effectue dans les conditions prévues à l'article L. 431-2 du présent code.

Le chef d'entreprise ou son représentant peut se faire assister par deux collaborateurs.

Le nombre de membres peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 433-5.

Mission des comités d'entreprise

Actualisation de l'article L. 431-4 du code du travail

(Livre 4 : Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés

Titre 3 : Les comités d'entreprise

Chapitre 1 : Champ d'application)

Article 31 BIS

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à

l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production *attributions*.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

NOTA. Ancien article 32.

Article 32

Les attributions du comité d'entreprise sont fixées par les articles L. 431-4 et suivants du code du travail.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Conformément à l'article L. 432-8, il assure ou contrôle la gestion des activités sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le financement de ces activités sera assuré selon les modalités suivantes :

La contribution versée chaque année par l'employeur, en application de l'article L. 432-9, pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

Le montant de la contribution au fonctionnement est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Election des membres du comité d'entreprise

Collèges électoraux

Article 33 (1)

Les membres du comité sont élus par collèges électoraux dans les conditions ci-après :

- jusqu'à 100 salariés : deux collèges comprenant d'une part, les ouvriers et, d'autre part, les employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ;
- de 101 à 250 salariés : trois collèges comprenant respectivement les ouvriers, les employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, les ingénieurs et cadres ;
- à partir de 251 salariés : quatre collèges comprenant respectivement les ouvriers, les employés, les techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, les ingénieurs et cadres.

(1) Etendu sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 433-2 du code du travail.

Répartition dans les collèges

Article 34

Dans le cadre ci-dessus, les répartitions du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'établissement ou son représentant et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Article 34

Dans le cadre ci-dessus, les répartitions du personnel dans les collèges électoraux et des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'établissement ou son représentant et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Dans le cas où l'accord s'avérera impossible, le directeur départemental du travail décidera de ces répartitions.

Conditions d'électorat et d'éligibilité

Article 35

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par les dispositions légales en vigueur.

Eligibilité

Modalités d'élection

Article 37

Les dispositions prévues aux articles 15 à 23 de la présente convention concernant les modalités d'élection des délégués du personnel s'appliquent également aux élections du comité d'entreprise.

Durée du mandat

Article 38

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans et rééligibles. Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré dans les conditions définies par la loi et les règlements en vigueur.

Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Les entreprises ont la faculté de prévoir une durée des mandats comprise entre 2 et 4 ans, conformément aux dispositions légales (art. L. 2324-24 et art L. 2324-25 du code du travail).

Fonctionnement

Article 39

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier ou service, compte tenu des dispositions de l'article 40.

L'exercice normal de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer de licenciement, de sanction, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

Crédit d'heures

Article 40

Le chef d'entreprise laisse aux membres titulaires du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Le temps passé aux séances du comité par les membres présents ainsi que par les représentants syndicaux prévus à l'article 41 est également payé comme temps de travail.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Composition du comité d'entreprise

Article 41

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant responsable.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité d'entreprise procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement, notamment celui chargé du budget des oeuvres sociales.

Réunions

Article 42

Le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Ces réunions auront lieu, en principe, pendant les heures normales de travail. Si elles ont lieu en dehors des heures de travail, le temps passé en séance par les membres du comité sera également rémunéré comme temps de travail.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Conformément à l'article L. 434-4, les résolutions du comité d'entreprise, dans le cadre de ses attributions, sont prises à la majorité des membres présents.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Licenciement d'un membre du comité d'entreprise

Article 43

Conformément à la législation en vigueur, tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra, avant que ne soit sollicitée l'autorisation de l'inspecteur du travail, obligatoirement être soumis à l'avis du comité d'entreprise.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé à titre conservatoire.

Contrat de travail

(Embauchage)

Apprentissage et formation.

Article 44

Les parties signataires désireuses de promouvoir l'apprentissage de jeunes travailleurs ainsi que le perfectionnement des membres du personnel des entreprises, y compris des salariés handicapés, étudieront en commun toutes mesures à prendre afin de les organiser et de les développer dans le cadre de la législation en vigueur :

- dispositions du livre Ier du code du travail ;
- dispositions du livre IX du code du travail, ainsi que les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970.

Article 44-6

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel à l'agence nationale pour l'emploi ou au maire de leur commune.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur, mais doivent en aviser l'agence nationale pour l'emploi.

Dans ces cas, ils s'engagent à n'effectuer aucune discrimination et à respecter notamment les dispositions des articles L. 412-2 et L. 123-1 du code du travail.

Non-discrimination sexiste

Article 44-1

Aucune discrimination entre les salariés des deux sexes ne pourra être effectuée en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du :

- chapitre III, du titre II, du livre Ier du code du travail ;
- chapitre II, du titre V, du livre Ier du code du travail.

Les parties signataires de la présente convention procéderont lors de la réunion prévue à l'article 60-5 à l'examen de la situation. Si des difficultés naissaient à ce sujet les parties signataires se rencontreraient pour prendre toutes mesures adaptées pour les résoudre.

Non-discrimination raciale

Article 44-2

Aucune discrimination ne pourra être faite entre salariés français et étrangers en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Travailleurs handicapés

Article 44-3

Les travailleurs handicapés qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide doivent bénéficier de la même possibilité d'accès au poste et de la même rémunération que ce dernier.

Néanmoins, les appointements minima prévus aux annexes de la présente convention ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques ou intellectuelles mettent en état d'infériorité notoire.

Dans ce cas, il sera fait application des dispositions contenues au livre III, titre II, chapitre III du code du travail, et notamment des articles L. 323-25 et D. 323-13 qui précisent que l'abattement de salaire ainsi opéré ne peut excéder :

- pour les handicapés classés en catégorie B : 40 p. 100 du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche ;
- pour les handicapés classés en catégorie C : 20 p. 100 du salaire évalué comme ci-dessus.

Toutefois, cet abattement de rémunération pourra être compensé en tout ou partie, comme prévu par le décret du 28 décembre 1977 instituant une garantie de ressources pour les travailleurs handicapés.

Dispositions relatives aux jeunes

Article 44-4

Les mesures relatives à la protection des jeunes travailleurs, seront prises conformément aux textes en vigueur, notamment en ce qui concerne les sièges, les fardeaux et la durée du travail.

En ce qui concerne les conditions de travail, les employeurs tiendront compte du fait qu'il s'agit de jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Les jeunes salariés sont rémunérés sur les mêmes bases que le personnel adulte s'ils effectuent le même travail, avec le même rendement qualitatif et dans les mêmes conditions. Néanmoins, les salaires minima des jeunes salariés de moins de 18 ans, conformément aux textes légaux pourront subir pendant une durée maximum de six mois un abattement qui pourra atteindre :

- pour les jeunes de 16 à 17 ans : 20 p. 100 maximum ;
- pour les jeunes de 17 à 18 ans : 10 p. 100 maximum.

Protection des femmes en état de grossesse

Article 44-5

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

Les femmes en état de grossesse peuvent bénéficier, dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1, d'un horaire décalé par rapport à l'entreprise.

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie de salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation.

En vertu des dispositions légales :

-aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes ;

-si un licenciement était notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée pourra, dans un délai de quinze jours, à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans la mesure où l'employeur ne justifierait pas d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouverait, pour un motif étranger à la grossesse, de maintenir le contrat, le licenciement se trouverait, de ce fait annulé.

Dans le cas contraire, cette résiliation ne pourrait prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension visée à l'article L. 122-27 du code du travail :

-la salariée est tenue d'avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail ;

-pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve de l'application de l'article 70-1 de la présente convention, à condition d'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception au moins quinze jours à l'avance son employeur, résilier son contrat de travail à l'issue de son congé maternité, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de payer d'indemnité de rupture.

Elle peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

En cas de réintégration, la femme salariée retrouve le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ (se reporter également à l'article L. 122-26, (article 60-6

modifié par accord du 20 novembre 1996)).

Priorité de réembauchage en cas de fluctuations

Article 45

Dans les entreprises dont la marche est sujette à fluctuations, il sera fait appel de préférence aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois par manque de travail.

Toutefois si l'intéressé n'accepte pas dans les huit jours une offre d'emploi de même nature faite par l'établissement, ce défaut d'acceptation entraînera la perte définitive de son droit à priorité d'emploi et des avantages qui y sont rattachés.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de salariés (mutilés, pères de famille, etc.).

Le personnel réintégré sera affecté dans la mesure du possible au travail effectué avant le licenciement, mais ne constitue en aucun cas une obligation.

Essai professionnel

Article 46

L'embauchage peut être précédé d'une épreuve dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme.

Toute épreuve d'une durée supérieure à deux heures sera rémunérée au salaire minimum de référence.

Travail à temps partiel

Article 46-1

Le personnel à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention ainsi que des avantages prévus par les accords d'entreprise pour l'ensemble du personnel.

Pour les travailleurs à temps partiel, les jours et heures de travail sont précisés à l'embauche. S'il y a commun accord, ou s'il y a modification de l'horaire général de l'entreprise, il peut y avoir modification ultérieure.

Les avantages prévus par les conventions visées ci-dessus sont proportionnés au temps de présence et aux salaires effectivement perçus.

Période d'essai

Article 47

L'embauchage définitif est précédé d'une période d'essai.

La période d'essai est fixée comme suit :

- pour le personnel ouvrier et employé : 2 mois, non renouvelable ;
- pour les salariés techniciens et agents de maîtrise : 3 mois, renouvelable pour une période de 1 mois, soit 4 mois maximum renouvellement compris ;
- pour les salariés cadres : 4 mois, renouvelable pour une période de 2 mois, soit 6 mois maximum renouvellement compris.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer sans indemnité.

La rupture de la période d'essai peut résulter de l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à la période d'essai prévue par le présent article, et dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, la durée du délai de prévenance (ou préavis) pendant la période d'essai est fixée comme suit :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à cette période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Il est par ailleurs rappelé qu'en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

Absences

Article 48

Sauf cas de force majeure, toute absence doit impérativement être justifiée, à l'employeur, dans les quarante-huit heures. L'absence de justification pourra donner lieu à l'application de sanctions.

L'application de ces sanctions éventuelles devra donner lieu à la mise en oeuvre des règles de procédures prévues par la loi.

Absences pour maladie ou accident

Article 49

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et notifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture de travail.

En cas d'indisponibilité pour maladie ou pour accident, dûment constatée par certificat médical, le salarié ayant à la date de l'arrêt de travail plus de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie par la présente convention, bénéficie d'une garantie de ressources.

Pour tout arrêt de travail ouvrant droit à garantie de ressources, le salarié remplissant les conditions d'ancienneté, telle que définie par la présente convention, devra :

- aviser son employeur dans les quarante-huit heures de son indisposition ;
- justifier par certificat médical adressé à l'employeur au plus tard dans les quarante-huit heures que l'arrêt est dû à une maladie ou à un accident. Faute de le faire dans ce délai, les trois jours de franchise prendront effet à compter de la date de production du certificat médical ;
- justifier également qu'il est pris en charge par la sécurité sociale, c'est-à-dire qu'il perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale. Sur ce point, la preuve devra être faite par la production du bordereau de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- accepter, si l'employeur le demande, de se soumettre à une contre-visite pratiquée par un médecin choisi par l'employeur sur une liste établie paritairement, le médecin contrôleur ainsi nommé confirmant l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant après concertation avec ce dernier.

En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin choisi par l'employeur sur l'existence de l'incapacité de travail résultant directement de la maladie ou de l'accident, ce dernier informera le salarié qui n'aura pas pour autant l'obligation de reprendre le travail.

Il lui appartiendra simplement de rapporter la preuve de l'existence d'une incapacité de travail résultant directement de la maladie ou de l'accident en recourant à un expert nommé par décision de justice, faute de quoi il n'aura pas droit à l'indemnité prévue par la présente convention.

Il est expressément convenu qu'au cas où l'une de ces conditions ne serait pas réalisée, le salarié considéré aurait irrémédiablement perdu son droit aux prestations de la part de l'employeur.

Indemnisation de la maladie ou de l'accident

Article 49 bis

Les 3 premiers jours calendaires de chacun des arrêts de travail provoqués par une maladie, autre qu'une maladie professionnelle, ou par un accident, autre qu'un accident du travail, ne sont pas indemnisés.

Les rémunérations nettes des intéressés sont maintenues en totalité ou en partie dans les conditions ci-après définies et dans la limite des durées maxima d'absence suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	100 %	75 %
1 an à moins de 3 ans	30 jours	30 jours
3 ans à 5 ans révolus	30 jours	45 jours
6 ans à moins de 8 ans	40 jours	45 jours
8 ans à 10 ans révolus	40 jours	55 jours
11 ans à moins de 13 ans	50 jours	55 jours
13 ans à 15 ans révolus	50 jours	65 jours
16 ans à moins de 18 ans	60 jours	65 jours
18 ans à 20 ans révolus	60 jours	75 jours
21 ans à moins de 23 ans	70 jours	75 jours
23 ans à 25 ans révolus	70 jours	85 jours
26 ans à moins de 28 ans	80 jours	85 jours
28 ans à 30 ans révolus	80 jours	90 jours
31 ans et plus	90 jours	90 jours

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, 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, de l'accident de travail et de la maladie professionnelle.

La rémunération nette est évaluée sur la base :

- d'une part, du salaire horaire moyen au taux normal gagné au cours du mois précédant l'arrêt de travail (à l'exception des primes à périodicité variable qui seraient échues pendant cette période et des primes aléatoires ou temporaires) ;
- d'autre part, de la durée du travail effectuée pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement, à condition que cette absence n'ait pas engendré une augmentation de l'horaire du personnel restant au travail.

NB. – Pour les entreprises qui, en dépit de l'accord de branche du 11 juin 2003 prévoyant l'intégration de la prime d'ancienneté dans le salaire de base au 1er janvier 2005, n'auraient pas procédé à cette réintégration et auraient maintenu une ligne distincte sur le bulletin de paie, la rémunération nette est augmentée de ladite prime, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Le maintien total ou partiel de la rémunération dans les conditions ci-dessus définies s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Il est expressément convenu qu'en aucun cas le calcul de cette indemnité ne pourra aboutir à ce que le salarié perçoive, compte tenu des différentes sommes qui lui sont versées au titre de cette période de suspension du contrat de travail, une somme totale nette supérieure au salaire total net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Dans le cas d'un accident du travail entraînant la responsabilité d'un tiers, la complémentarité sera versée par l'employeur qui sera subrogé dans les droits du salarié à concurrence des garanties accordées.

Dans le cas d'un accident n'entrant pas dans le cadre des accidents du travail, où la responsabilité d'un tiers sera totale, la complémentarité n'entrera pas dans le cadre du présent accord.

Dans le cas d'un accident de trajet pris en charge par la sécurité sociale sous le régime “ maladie ” et considéré après enquête comme accident du travail, le salarié sera redevable à l'employeur de la différence entre les indemnités perçues en accident du travail et celles touchées en prestations “ maladie ”.

L'indemnisation maladie sera soumise aux cotisations sociales, tant patronales que salariales, résultant des règlements en vigueur.

Sont exclues de la garantie établie par le présent article les incapacités de travail résultant d'accidents à l'occasion desquels la responsabilité pénale de la victime serait définitivement reconnue comme engagée, ou encore d'accidents dont il serait établi qu'ils sont dus à l'ivresse de la victime.

Sont également exclues de la présente garantie les incapacités de travail résultant de tous accidents survenus à l'occasion d'activités sportives pouvant être pratiquées avec une licence, ainsi que tous sports réputés dangereux, tels que le ski, la chasse, l'aviation légère, le vol à voile, la compétition motocycliste et automobile, etc.

Licenciement pendant la maladie

Article 50

Au cas où le remplacement effectif de l'intéressé, justifié par le bon fonctionnement de l'entreprise, s'imposerait, l'employeur pourra être amené à envisager la rupture du contrat de travail, pour ce motif.

La rupture du contrat de travail peut également intervenir, dans les conditions habituelles, si la cause de la rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

En tout état de cause, les dispositions légales et réglementaires régissant le licenciement devront être respectées, notamment en ce qui concerne les procédures et l'indemnisation.

En outre, si le licenciement du salarié, justifié par la nécessité d'assurer son remplacement définitif, intervient avant l'expiration d'un délai de sept mois d'absence, il recevra une somme égale à l'indemnité de préavis, légale ou conventionnelle, dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié sans qu'ait été observé ce préavis.

Lorsque cette absence sera consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, contractée dans l'entreprise, l'employeur devra appliquer les dispositions légales et réglementaires qui régissent cette situation.

Cas de force majeure-Cas fortuit

Article 51

Ne constituent pas une rupture du contrat de travail les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou un cas fortuit tels que : incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée, décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant et du conjoint de ce dernier.

Service national

Article 52

Les jeunes salariés au retour de leur service national obligatoire auront droit à leur réintégration dans l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 122-18 et suivants du code du travail.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Périodes militaires obligatoires

Article 53

Les absences occasionnées par l'appel sous les drapeaux comme réserviste pour une période obligatoire d'instruction militaire ne seront pas considérées comme entraînant rupture du contrat de travail.

Déclassement-Rétrogradation

Article 54

Conformément aux dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail, tout déclassement ou toute rétrogradation, et plus généralement toute modification d'un élément fondamental du contrat de travail qui n'est pas justifiée par un motif inhérent à la personne du salarié, si elle est refusée par l'intéressé dans un délai d'un mois de réflexion pourra entraîner la rupture du contrat de travail, pour cause économique.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Ralentissement de l'activité

Article 55

En cas de difficulté économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail susceptible d'entraîner des licenciements, l'employeur doit en informer obligatoirement le comité d'établissement, ou d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité (ou les délégués du personnel) sera consulté sur les mesures que la direction compte prendre, telles que notamment : réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, mutation d'emploi, arrêt provisoire ou licenciement collectif.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements tiendra compte des critères légaux fixés par l'article L. 1233-5 du code du travail :

Pour information, ces critères prennent notamment en compte :

- les charges de famille, en particulier celles des 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, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Ces critères s'appliquent aux procédures de licenciement engagées postérieurement à l'arrêté d'extension du présent avenant. On doit considérer qu'un licenciement est engagé :

- au moment où le salarié est informé qu'un projet de licenciement va être mis en place, lorsqu'il s'agit d'un licenciement individuel ;
- à la date d'engagement de la procédure de consultation des représentants du personnel,

lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif.

Lorsque des licenciements auront été ainsi décidés, l'employeur effectuera toute démarche nécessaire pour faciliter le reclassement des salariés.

Conformément à la loi, le personnel licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

Durée du travail (+)

Article 56

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

(+) Intitulé remplacé par accord du 5 avril 1984.

Heures supplémentaires

Article 57

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-6 du code du travail, les partenaires sociaux décident de fixer le contingent d'heures supplémentaires utilisables chaque année par les entreprises du secteur à 220 heures, et ce que la durée du travail soit décomptée sur la semaine, sur un cycle ou selon tout autre mode légal.

Néanmoins, lorsque la durée du travail sera décomptée dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, ce contingent annuel d'heures supplémentaires sera alors réduit à 175 heures.

Chacune des 8 premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Ces heures supplémentaires sont susceptibles de donner lieu à repos compensateur dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

NOTE : Voir avenant du 24 mars 2015 relatif aux heures supplémentaires des chauffeurs et d'équipages de transport BO 2015/20.

Jours fériés

Article 58

Le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, les dispositions particulières aux jours fériés demeurant applicables.

Travail exceptionnel de nuit, de dimanche ou de jours fériés

Article 58 BIS

Les heures effectuées exceptionnellement soit les dimanches entre 6 heures et 21 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, soit la nuit entre 21 heures et 6 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées exceptionnellement les jours fériés légaux (1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption [15 août], Toussaint, 11 Novembre, après jour de Noël (25 décembre) et pour l'Alsace Moselle (les 26 décembre et le vendredi Saint), entre 6 et 21 heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, donneront lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif.

La majoration ne s'applique pas lorsque le jour férié est travaillé au titre de la journée de solidarité.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-6 du code du travail.

(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

Indemnité compensatrice d'astreinte

Article 59

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à

l'intéressé, en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues en vertu d'heures supplémentaires ou de travail exceptionnel de nuit, de dimanche ou de jours fériés.

Salaires et classifications

Article 60-1 (+)

La classification et le barème des salaires minima mensuels figurent en annexe I.

Le niveau des salaires sera examiné tous les ans pour le 31 mars. Lors de cette réunion, les parties pourront, d'un commun accord, établir un calendrier d'augmentation annuel planifié. En cas de désaccords entre les parties sur cette formule, celles-ci pourront programmer une nouvelle rencontre. L'examen du niveau des salaires tiendra compte en particulier de l'activité économique de la branche.

(+) **Remplace l'article 60 par accord du 29 juin 1984.**

Salaire minimum professionnel

Article 60-2

Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni, à l'exclusion de toutes indemnités, primes, compléments et accessoires de salaires divers, quelle qu'en soit la dénomination.

Le salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié. Les salaires minima mensuels correspondant à la durée légale du travail sont indiqués pour chaque coefficient de la classification.

Pour le salarié à temps partiel, le salaire de base doit être au moins égal à la valeur horaire du salaire minimum conventionnel garanti de sa classification multipliée par le nombre d'heures effectuées au cours du mois considéré.

Travail de nuit

Article 60-3

En cas de travail à triple équipe, il est accordé pour les travaux effectués entre 22 et 6 heures, une majoration de salaire égale à 10 p. 100 du salaire minimum garanti de son coefficient.

Indemnités pour travaux pénibles, dangereux et insalubres

Article 60-4

Les rémunérations mensuelles minimales prévues dans le barème de salaires tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des rémunérations fixées par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes de la rémunération mensuelle pourront être attribuées pour tenir compte des conditions, particulièrement pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereuses ou insalubres dans lesquelles ces travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation de la rémunération de ceux qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles sont susceptibles d'intervenir les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées, elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression.

Egalité des salaires.

Actualisation de l'article L 132-12

(Livre 1 : Conventions relatives au travail

Titre 3 : Conventions et accords collectifs de travail

Chapitre 2 : Nature et validité des conventions et accords collectifs de travail

Section 2 : Conventions collectives de branches et accords professionnels et interprofessionnels)

Article 60-5

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications
périodicité.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation *délai*. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

N.B. - Dans la branche "Récupération" la négociation sur les salaires intervient deux fois par an.

Actualisation de l'article L 122-26

(Livre 1 : Conventions relatives au travail

Titre 2 : Contrat de travail

Chapitre 2 : Règles propres au contrat de travail

Section 5 : Protection de la maternité et éducation des enfants)

| Article 60-6

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après le date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants *nombre* au moins dans les conditions prévues aux articles L. 519 à L. 529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables *dispositions en faveur du troisième enfant*. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée *prématuré*, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des vingt-six, des trente-quatre ou des quarante-six semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou un organisme autorisé pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 519 à L. 529 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale *indemnité journalière de repos*. Le père salarié bénéficie alors de la protection *contre le licenciement* instituée à l'article L. 122-25-2. La période de suspension du contrat de travail peut être répartie entre la mère et le père salariés, sous réserve qu'elle ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne pourra pas être inférieure à quatre semaines.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où pendant sa grossesse la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Congés payés-Congé principal-Durée du congé

Article 61

Conformément à la législation en vigueur et sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans les avenants résultant des conventions particulières, de contrats individuels ou d'usages, la durée du congé normal de tout salarié est fixée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence dans l'établissement, le point de départ de cette période étant fixé au premier juin de chaque année.

Définition du travail effectif

Article 62

Pour l'ouverture du droit à congés sont assimilés à un mois de travail effectif les périodes égales à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail, sur la période de référence.

Pour le calcul de la durée du congé, sont notamment considérées comme périodes de travail effectif :

- les périodes de congés de l'année précédente ;
- les périodes d'interruption pour accident de travail ou de trajet ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) ;
- le repos légal des femmes en couche (six semaines avant la date présumée de l'accouchement et huit semaines après celui-ci).

Définition des jours ouvrables

Article 63

La durée du congé s'apprécie en jours ouvrables.

Doivent être considérés comme jours non ouvrables et, par conséquent, ne comptant pas dans les jours de congé dus aux salariés, les jours consacrés au repos hebdomadaire légal, les jours de fêtes légales effectivement chômés et non récupérés.

Par contre, sont considérés comme jours ouvrables, entrant dans les jours de congés payés, ceux qui ne figurent pas dans ces deux catégories et notamment : la journée habituellement chômée lorsque l'horaire de travail est réparti sur cinq jours, les jours de fêtes locales, les jours de fêtes légales qui ont été effectivement récupérés par le personnel pendant la durée du congé de l'intéressé, les jours de pont dont le chômage ne résulte pas d'une obligation légale,

qu'ils aient été ou non récupérés.

Indemnité de congé

Article 64

L'indemnité de congé est calculée suivant la plus favorable au travailleur des deux règles ci-dessous, c'est-à-dire :

- soit sur la base de un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé ;
- par rémunération totale, on doit entendre le salaire et tous ses accessoires (avantages en nature, primes de rendement, majorations pour heures supplémentaires, etc.) à l'exception notamment des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, de la prime de vacances, de celles correspondant à des conditions particulières de travail et, lorsqu'elles existent, de primes visées selon une périodicité autre que mensuelle, telles que treizième mois, gratifications exceptionnelles ;
- soit sur la base de la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Cette rémunération se calcule d'après le salaire gagné par l'intéressé pendant la période précédant le congé, avantages en nature, primes et indemnités comprises, à l'exception des primes ayant le caractère de remboursement de frais (panier, salissure, etc.).

Pour les salariés payés au rendement, la base à retenir est, en principe, celle de la moyenne du mois précédant le départ en congé.

Dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application exactement comme si l'intéressé avait continué à travailler.

Indemnité compensatrice de congé

Article 65

En cas de résiliation du contrat, le salarié bénéficie, sauf en cas de faute lourde de sa part, d'une indemnité compensatrice de congé, qui tient compte de la durée du congé à laquelle peut prétendre le salarié au moment de la rupture.

L'indemnité compensatrice de congés payés comprend l'indemnité de congé principal et, éventuellement, celle des congés supplémentaires, telles qu'elles sont définies aux articles 64, 68 et 69.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée aux ayants droit.

Maladie et congés payés

Article 66

Maladie du salarié l'empêchant de prendre ses congés et dont la guérison est postérieure au 31 octobre :

Dans ce cas l'employeur n'est pas tenu de lui accorder son repos au titre de congés payés après guérison. Il peut se contenter de lui verser son indemnité de congés payés.

Maladie du salarié pendant ses congés :

Le salarié doit reprendre son travail à la date prévue ou lors de sa guérison si celle-ci est postérieure à la date de reprise. Dans ce cas, c'est l'employeur qui fixera la date à laquelle le salarié pourra bénéficier du reliquat des congés qui restait à courir au moment de sa maladie.

Période de vacances

Article 67

La période des vacances, qui, conformément à la loi, doit comprendre la période du premier mai au 31 octobre, sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les dates limites de la période de congé normal doivent être portées par l'employeur à la connaissance du personnel, au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Conformément à l'article L. 223-7, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Il sera tenu compte des nécessités du service, et dans la mesure du possible, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

On accordera de préférence le congé pendant les vacances scolaires aux personnes dont les enfants fréquentent l'école.

De même lorsque les conjoints travaillent dans la même entreprise, obligation est faite à l'employeur d'accorder aux intéressés qui en font la demande des congés simultanés.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Prime annuelle de vacances

Article 67 bis

La prime de vacances est calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié, sur une période de 12 mois comprise entre le 1er juin et le 31 mai de l'année écoulée.

Le taux de l'indemnité horaire est égal à :

- valeur du salaire minima conventionnel, deuxième niveau premier échelon (IIA), au 31 mai de l'année en cours / 1 820 heures.

Le montant de la prime de vacances est égal au produit du taux ainsi obtenu avec le nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié sur la période de référence précisée ci-dessus.

Pour satisfaire à l'obligation de versement du montant de la prime de vacances, il est pris en compte, durant la période de référence, le cumul de l'ensemble des primes et gratifications versées quelle que soit leur dénomination et présentant un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif, par l'usage ou un engagement unilatéral, à l'exception :

- des primes liées à l'activité de l'entreprise comme les primes de production, rendement ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Lesdites primes et gratifications conservent leur mode de calcul et leur périodicité de versement.

Si le montant des primes et gratifications déjà versées par l'entreprise pendant la période de référence est inférieur au montant de la prime de vacances, celle-ci prendra la forme d'un complément pour garantir au salarié le montant défini par le présent accord.

Si le montant des primes et gratifications déjà versées par l'entreprise pendant la période de référence est égal ou supérieur au montant de la prime de vacances, l'obligation de versement est remplie et la prime de vacances n'a donc pas lieu d'être.

Les entreprises qui, à la date de signature du présent accord, cumulent :

- un 13e mois ou toute autre prime ayant un caractère collectif, répétitif, instaurée par l'usage, un engagement unilatéral, ou un accord d'entreprise ;
 - la prime de vacances de l'ancien article 67 bis (dans sa version issue de l'avenant n° 3 du 13 novembre 2012 avec taux horaire de 0,185 €),
- maintiennent l'avantage collectif acquis pour les salariés présents, au titre de cette prime de vacances.

Si la prime de vacances est due, elle est payable en tout ou partie avant la fin du premier semestre de paie, et le solde avant la fin du second semestre de paie.

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Ancienneté

Article 68

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont assimilés au temps de présence continue dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord écrit du second et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- les interruptions pour maladie, pour accident ou maternité ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels ;
- le temps de mobilisation et, en général, les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;
- les périodes militaires obligatoires.

Lorsqu'un contrat à durée indéterminée succède immédiatement à un contrat d'apprentissage ou à un contrat à durée déterminée, l'ancienneté court à partir de la date d'entrée en vigueur du premier contrat.

Congés d'ancienneté

Article 68 BIS

Les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé. Ce montant est porté à deux jours après vingt ans et trois jours après vingt-cinq ans.

L'indemnité journalière de congé est égale au quotient de l'indemnité de congé principal par le nombre de jours ouvrables du congé principal.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Congé supplémentaire pour enfant à charge

Article 69

Toute femme salariée âgée de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas six jours.

L'indemnité journalière, pour ce congé, est égale au quotient de l'indemnité principale par le nombre de jours ouvrables du congé principal.

Cumul

Article 70

Les différents congés définis ci-dessus se cumulent entre eux, mais ils ne peuvent, sauf dispositions contraires, s'ajouter, même partiellement, aux congés qui pourraient être éventuellement accordés par les usages ou par des contrats individuels de travail.

Cependant, le salarié aura droit aux congés accordés par les usages et contrats individuels de travail lorsque leur durée totale sera supérieure à celle obtenue par l'application de la présente convention.

Congé parental

Article 70-1

Tout salarié peut bénéficier d'un congé parental pris dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Congés pour événements familiaux et jours fériés

Article 71

Tout salarié bénéficiera sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- 4 jours pour le mariage ou le Pacs d'un salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant adopté ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;

- 3 jours pour le décès d'un conjoint, du partenaire du Pacs ou du concubin ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un frère, ou d'une sœur ;
- 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap chez son enfant.

De plus, après 1 an de présence :

- 1 jour supplémentaire en cas de décès du conjoint ou d'un enfant célibataire vivant au foyer ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès du père ou de la mère ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès des petits-enfants, d'un enfant marié ou de son conjoint.

Il est précisé que ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, qu'ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et qu'ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Congés pour événements familiaux

Présélection militaire

Article 71 bis

Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté, les salariés bénéficieront, sur justificatif, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, à l'occasion de leur présélection militaire et ce dans la limite de trois jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Prime d'ancienneté

Article 72

A compter du 1er janvier 2005, la prime d'ancienneté stipulée à l'article 72 disparaîtra en

totalité.

Les salariés qui en bénéficiaient déjà à la date du 31 décembre 2004 continueront à en bénéficier mais pour un montant arrêté définitivement à la date du 31 décembre 2004.

Pour ces salariés, ex-bénéficiaires de cette prime, le montant de l'ancienne prime d'ancienneté, sera arrêté dans son montant et dans son évolution à la date du 31 décembre 2004 et, pour ce montant ainsi défini, intégré une fois pour toutes à compter du 1er janvier 2005, dans le salaire de base de chacun des salariés concernés.

Les nouveaux salariés ou ceux n'ayant jamais bénéficié de cette prime d'ancienneté ne pourront, à compter du 1er janvier 2005, y faire référence ni prétendre à un quelconque droit à ce titre.

Indemnité de licenciement

Article 79

Une indemnité distincte du préavis sera accordée en dehors des cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. 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 ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à l'indemnité de licenciement, et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Indemnité de départ en retraite

Article 80

Départ à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en considération que pro rata temporis, c'est-à-dire que ces éléments de rémunération seraient ramenés à une valeur mensuelle.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, pour mise à la retraite d'un salarié qui :

- a atteint l'âge d'acquisition automatique du taux plein soit l'âge légal augmenté de 5 années (67 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955) ;
- bénéficie d'une pension vieillesse à taux plein ;
- remplit les conditions d'ouverture à la pension vieillesse.

L'employeur versera une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 79 de la convention collective.

Délai-congé

En cas de rupture du contrat de travail pour cause de départ volontaire en retraite et de mise à la retraite la durée du délai-congé est fixée, en fonction de l'ancienneté de services continus du

salarié dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un préavis d'une semaine.
- 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un préavis d'un mois.
- 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de 2 mois.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, ces délais courent à compter de la date de présentation au salarié de la lettre recommandée relative à la mise en retraite.

Ces délais peuvent être réduits d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où le salarié ne respecte pas ce préavis, celui-ci devra à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler jusqu'au terme de la période de préavis.

Déplacements

(Définition des déplacements)

Article 73

Est considéré comme lieu juridique du travail l'établissement où le salarié travaille habituellement, ou le chantier pour lequel le salarié a été embauché.

Les déplacements hors du lieu juridique de travail, nécessités par le service, ne doivent pas impliquer pour le salarié une charge supplémentaire.

Petits déplacements

Article 74

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas le salarié dans l'impossibilité de regagner journalièrement son domicile.

Il sera éventuellement tenu compte au salarié des frais de transport résultant de l'obligation de se rendre à un lieu de travail différent du lieu juridique.

Pour les salariés en déplacement occupés hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier extérieur, lorsque les conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence ou leur

lieu habituel de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession les obligent à prendre ce repas au restaurant, il sera versé une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 6,82 €.

Le temps de trajet et le temps de voyage pourront être indemnisés dans des conditions fixées d'un commun accord avec l'employeur et conformément à la jurisprudence et à la réglementation en vigueur.

Une indemnité égale à 75 % de la précédente sera versée aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et contraints de prendre une collation ou un repas supplémentaire en raison d'un horaire de travail se terminant après minuit ou commençant avant 2 heures.

Petits déplacements - Indemnité de nuit

Grands déplacements

Article 75

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile du travailleur, les règles générales suivantes seront appliquées.

Temps de voyage

Le temps de voyage est indemnisé dans des conditions fixées d'un commun accord avec l'employeur.

Pour les déplacements devant durer au moins une semaine, des accords entre le chef d'entreprise et l'intéressé pourront déterminer dans quelle mesure le temps de voyage réel doit être augmenté au départ et au retour, et un certain délai donné à l'intéressé à l'arrivée au chantier pour rechercher un logement.

Frais de voyage

Les frais de voyage sont payés sur justificatifs présentés par le salarié.

Bagages

Le poids des bagages personnels dont le transport est remboursé est fixé à 30 kilogrammes. Ce poids est porté à 60 kilogrammes pour les déplacements d'une durée dépassant trois mois.

Temps de travail

Le temps de travail est rémunéré suivant les conditions fixées au départ entre employeur et salarié.

Indemnisation de séjour

Pour les déplacements d'une durée inférieure à une semaine, les frais d'hôtel et de nourriture seront remboursés sur justifications, à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé.

Pour les déplacements devant durer au moins une semaine, les conditions d'indemnisation seront déterminées par accord entre l'employeur et l'intéressé.

Détente

La date à laquelle le voyage sera effectué, le mode de transport seront fixés en accord entre les parties et au mieux des intérêts de chacune d'elles.

Toutefois, en ce qui concerne la durée de la détente, les jours non ouvrables seront obligatoirement compris. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement.

Il sera toutefois permis aux salariés déplacés de rentrer à leur domicile, dans la mesure où les conditions de travail le permettent, leur voyage aller et retour leur étant remboursé sur justificatif et ce dans les conditions suivantes :

- une fois par semaine si le lieu de déplacement n'est pas distant de plus de 100 kilomètres du lieu d'attache ;
- une fois tous les quinze jours si le lieu de déplacement n'est pas distant de plus de 200 kilomètres du lieu d'attache ;
- une fois tous les mois si le lieu de déplacement n'est pas distant de plus de 400 kilomètres du lieu d'attache ;
- deux jours tous les deux mois - dont un jour non ouvrable - si le lieu de déplacement est distant de plus de 400 kilomètres du lieu d'attache.

Pendant toute la période où le salarié sera absent de la localité, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour.

Elections

Un voyage aux conditions du paragraphe " frais de voyage " sera payé dans le cas d'élections législatives, municipales, cantonales, prud'homales, sauf dans le cas où des textes légaux permettraient le vote par correspondance. Il comptera comme voyage de détente et sera organisé dans les mêmes conditions.

Congés

Les voyages pour partir en congé seront indemnisés dans les mêmes conditions, ils comptent comme voyage de détente.

Maladie - accident

En cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les frais de séjour non couverts par la sécurité sociale seront remboursés pendant une période maximale de quatre jours. Dans le cas où l'intéressé n'est pas transportable, cette période sera prolongée. Si le malade ne doit pas rester sur les lieux de déplacement, les frais de voyage lui seront remboursés.

Les frais de voyage seront également remboursés en cas de maladie grave, accident grave ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant direct et en cas de maternité du conjoint.

Décès

En cas de décès d'un salarié en déplacement, les frais de transport du corps de celui-ci à son domicile habituel seront remboursés par l'employeur, déduction faite des sommes qui pourraient éventuellement être allouées à ce titre par la sécurité sociale.

Retraite complémentaire obligatoire

Article 76

Tout salarié des entreprises des industries et commerces de la récupération doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire.

A cet effet, toute entreprise de récupération doit obligatoirement adhérer à un organisme de retraite complémentaire.

Pour les salariés non cadres, le taux obligatoire ne pourra être inférieur à :

4,5 p. 100 à compter du 1er janvier 1996.

5 p. 100 à compter du 1er janvier 1997.

6 p. 100 à compter du 1er janvier 1998.

La cotisation de base est répartie à raison de 60 p. 100 à la charge de l'entreprise adhérente et de 40 p. 100 à la charge du participant.

Vêtements de travail

Article 77 (+)

Les employeurs fourniront à chaque ouvrier, en contact avec les matières et produits de récupération, ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, deux paires de

vêtements de travail (combinaison, bleu de travail, blouse, tablier).

La répartition aura lieu en janvier et juillet de chaque année. Ces avantages sont fixés à titre indicatif à deux paires de vêtements ou ad valorem.

(+) Ancien article 79, numérotation modifiée par accord du 5 avril 1984.

Préavis - Indemnité compensatrice de préavis

Article 78

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, sauf en cas de faute grave caractérisée ou de force majeure, la durée du délai-congé que devra respecter la partie qui prendra l'initiative de la rupture est fixée en fonction de l'ancienneté de services continus acquise chez le même employeur par le salarié dans les conditions suivantes :

- moins de 6 mois : 1 semaine ;
- 6 mois à 2 ans : 1 mois ;
- 2 ans et plus : 2 mois lorsque le salarié relève des niveaux I à IV de la classification ou, 3 mois lorsque le salarié relève des niveaux V, VI et VII de la classification.

Ces délais courent :

- soit à compter de la date de présentation de la lettre recommandée relative au licenciement, ou de la démission ;
- soit à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de la décision de démission,

et peuvent être réduits d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où l'une des parties ne respecte pas ce préavis, celle-ci devra à l'autre une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler jusqu'au terme de la période de préavis : ce salaire est calculé en fonction de l'horaire du personnel de la même catégorie, d'une part, et, d'autre part, du salaire horaire de l'intéressé.

Obligations pendant la durée du préavis

Article 78-1

Les obligations nées du contrat de travail doivent être rigoureusement remplies par les deux parties pendant le préavis.

Dans le cas de résiliation par le fait de l'employeur, celui-ci doit autoriser le salarié à s'absenter durant le préavis dans les conditions suivantes :

1° Les salariés en période de préavis du fait de l'employeur et ayant moins de six mois de présence sont autorisés à s'absenter deux heures rémunérées par jour pendant une semaine pour recherche d'emploi (au maximum dix heures).

Après six mois de présence, les salariés en période de préavis du fait de l'employeur sont autorisés à s'absenter deux heures rémunérées par jour ; la durée totale de leur absence ne pouvant excéder cinquante heures ;

2° Lorsque le salarié prend l'initiative de la rupture du contrat, le salarié a droit, sur sa demande, de disposer de deux heures par jour non rémunérées pour recherche d'emploi s'il n'en est par pourvu dans la limite d'un maximum de cinquante heures.

Ces absences seront fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Si la recherche d'un emploi nécessite un déplacement important, le salarié pourra obtenir de bloquer un certain nombre d'heures. Ces absences pour recherche d'emploi seront payées sur la base du salaire réel de l'intéressé.

En cas de démission des absences identiques sont autorisées mais elles ne sont pas rémunérées.

Hygiène et sécurité

Actualisation de l'article R. 232-17 devenu article R. 232-10-1

(Livre 2 : Réglementation du travail

Titre 3 : Hygiène et sécurité

Chapitre 2 : Hygiène - aménagement des lieux de travail - prévention des incendies

Section 3 : Restauration - hébergement

Sous-section 1 : Repas

Article 81

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur est tenu, après avis du

comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, de mettre à leur disposition un local de restauration.

Ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporter un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers.

Il doit en outre être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité.

Par dérogation à l'article R. 232-10, cet emplacement peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin du travail, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité qui y est développée ne comporte par l'emploi de substances ou de préparations dangereuses au sens des articles L. 231-6 et L. 231-7 du présent code.

Après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés.

Vestiaires et sanitaires

Article 83

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires, avec lavabos, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur et notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Des moyens de nettoyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

Les cabinets d'aisances et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière à ce que le personnel n'en soit pas incommodé.

Ces cabinets d'aisance et urinoirs seront aérés, facilement lavables et devront être convenablement utilisés.

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les W.-C. à l'usage féminin seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes,

des dispositions seront prises lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les femmes et par les hommes.

Réfectoire

Article 84

Autant que possible, il sera mis à la disposition du personnel un réfectoire clair, bien aéré et chauffé lui permettant de prendre ses repas ; il sera muni d'appareils permettant de chauffer les aliments.

Dans les établissements où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, il sera fait application de l'article R. 232-10-1.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 85

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu de travail.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Dans les entreprises occupant plus de cinquante salariés, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront institués dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dispositions finales

Conciliation

Article 86

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission sera composée :

-au plus de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la

présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs ;

-au moins de deux organisations syndicales de salariés représentées.

Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités à condition de conserver à la commission son caractère paritaire.

Elle sera présidée, les années impaires par un représentant de la délégation patronale, les années paires par un représentant des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, à tour de rôle.

La commission devra avoir effectué une tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où son président aura été saisi par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission paritaire de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

Un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission sera remis à chacune des parties.

Les organisations signataires s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail avant l'expiration du délai de huit jours fixé pour la recherche d'une solution.

Le présent accord établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 86

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission sera composée :

-au plus de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs ;

-au moins de deux organisations syndicales de salariés représentées.

Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités à condition de conserver à la commission son caractère paritaire.

Elle sera présidée, les années impaires par un représentant de la délégation patronale, les

années paires par un représentant des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, à tour de rôle. Par accord des deux parties, la présidence pourra être exceptionnellement confiée à un membre de l'administration du travail.

La commission devra avoir effectué une tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où son président aura été saisi par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission paritaire de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

Un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission sera remis à chacune des parties.

Les organisations signataires s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail avant l'expiration du délai de huit jours fixé pour la recherche d'une solution.

Le présent accord établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Application de la convention

Article 87

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leur adhérent des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Dépôt aux prud'hommes

Article 88

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil des prudhommes de Lille, conformément à l'article 31 d du livre 1er du code du travail.

Adhésion

Article 89

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Annexe I Définition des niveaux et échelons

Date du texte : 1984-06-20 **Version KALI retenue :** 1985-01-01 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Personnel ouvrier définition générale

Classification, coefficients

Annexe II

Date du texte : 1984-07-02 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Prime d'ancienneté à compter du 1er septembre 1984.

Article — ANNEXE II

A compter du 1er septembre 1984 la prime d'ancienneté prévue à l'article 72 de la convention collective est fixée comme suit :

- 0,15 F l'heure pour 3 ans de présence ;
- 0,25 F l'heure pour 6 ans de présence ;
- 0,35 F l'heure pour 9 ans de présence ;
- 0,45 F l'heure pour 12 ans de présence ;
- 0,55 F l'heure pour 15 ans de présence.

Le présent accord établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Mise en place de certificats de qualification

Date du texte : 1998-01-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article Préambule

afin de concrétiser les options prévues par la profession dans ses différents accords sur la formation professionnelle continue des salariés et l'insertion des jeunes dans les entreprises définies dans le champ de compétence de notre profession, la profession décide de mettre en place des certificats de qualification professionnelle,

il est convenu ce qui suit.

Mandatement de la CPNEFP

Article 1

La commission sociale paritaire donne mandat à la CPNEFP pour concrétiser le projet de création de certificats de qualification professionnelle, en fonction des préoccupations et missions de cette commission définie dans l'accord du 27 janvier 1997.

Contenu du mandat

Article 2

La CPNEFP est mandatée pour réaliser et formaliser les travaux au plan pédagogique. Elle proposera à la commission sociale des projets de contenu pédagogique et des systèmes de validation des acquis.

La commission sociale paritaire validera par accord collectif les projets pédagogiques de la CPNEFP.

Mise en oeuvre

Article 3

La demande de création de certificat de qualification professionnelle sera examinée par la CPNEFP qui proposera pour chaque certificat :

- une définition de la qualification ;
- le public visé et les modalités de recrutement ;
- le plan de formation et sa durée ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat ;
- le suivi de la formation et ses évolutions ;
- les pièces à fournir pour la délivrance du certificat de qualification professionnelle.

Le certificat de qualification professionnelle sera délivré après délibération par la CPNEFP qui exercera un contrôle continu des actions de formation, notamment en terme de qualité des intervenants pédagogiques, tant au préalable que pendant la formation.

Moyens mis en oeuvre

Article 4

L'ensemble des ressources financières sera mobilisé pour la mise en place de ces certificats de qualification professionnelle.

En dehors des moyens engagés par les entreprises de la profession, seront sollicités les cofinancements tels que le FORCO, les pouvoirs publics et les institutions régionales.

Positionnement des CQP

Article 5

Les certificats de qualification professionnelle seront proposés par les employeurs aux salariés relevant des différents secteurs d'activité de la profession.

La commission sociale paritaire positionne les certificats de qualification professionnelle sur les grilles de classification de la convention collective à partir des propositions pédagogiques de la CPNEFP et en fonction des prérequis nécessaires définis pour occuper ces postes.

Dépôt légal

Article 6

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction départementale du travail et de l'emploi de Lille et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du livre Ier du code du travail.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue d'obtenir l'extension du présent accord.

Modalités de rupture du contrat de travail à partir de 55 ans

Date du texte : 1989-01-11 Version KALI retenue : 1985-01-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article 1 — MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A PARTIR DE CINQUANTE-CINQ ANS

Conformément aux dispositions législatives en vigueur à la date du présent accord :

1° Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois au-dessus de trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en considération que pro rata temporis, c'est-à-dire que ces éléments de rémunération seraient ramenés à une valeur mensuelle.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

En cas de rupture du contrat de travail pour cause de départ en retraite du salarié, la durée du délai-congé qu'il devra respecter est fixée, en fonction de l'ancienneté de services continus chez le même employeur, dans les conditions suivantes :

- moins de six mois : une semaine ;
- de six mois à deux ans : un mois ;
- deux ans et plus : deux mois.

Ces délais courent à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de la décision du salarié de bénéficier d'une pension vieillesse.

Ces délais peuvent être réduits d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où le salarié ne respecte pas ce préavis, celui-ci devra à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler jusqu'au terme de la période de préavis : ce salaire est calculé en fonction, d'une part, de l'horaire du personnel de la même catégorie, et, d'autre part, du salaire horaire de l'intéressé.

2° En cas de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, pour mise à la retraite d'un salarié qui :

- est âgé de soixante ans et plus ;
- bénéficie d'une pension vieillesse à taux plein ;
- remplit les conditions d'ouverture à la pension vieillesse, l'employeur versera une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 79 de la convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail pour cause de départ en retraite, la durée du délai-congé que devra respecter l'employeur est fixée, en fonction de l'ancienneté de services continus du salarié dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- moins de six mois : une semaine ;
- de six mois à deux ans : un mois ;
- deux ans et plus :
- deux mois pour les salariés de niveau inférieur à V ;
- trois mois pour les salariés de niveau V, VI, VII.

Ces délais courent à compter de la date de présentation au salarié de la lettre recommandée relative à la mise en retraite.

Ces délais peuvent être réduits d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où l'employeur ne respecte pas ce préavis, il devra au salarié une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler jusqu'au terme de la période de préavis : ce salaire est calculé en fonction, d'une part, de l'horaire du personnel de la même catégorie, et, d'autre part, du salaire horaire de l'intéressé.

3° D'un commun accord, lorsque le salarié a atteint l'âge de cinquante-cinq ans, et, si les conditions d'ouverture de ce droit sont remplies, le salarié pourra bénéficier d'une préretraite

progressive dans le cadre des contrats de solidarité.

Cette formule pourra être suivie d'une formule de départ en retraite progressive.

Les parties négocieront alors un " contrat de fin de carrière " qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail précisant les termes du nouveau contrat.

Cet avenant comportera un plan de réduction du temps de travail de l'intéressé et les modalités de la transmission du savoir.

Le salarié qui négocie une formule de " contrat de fin de carrière " afin de faciliter la prise en charge de ses fonctions bénéficiera, lors de la rupture de son contrat, de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de la récupération et du recyclage majorée de 5 p. 100.

Pour le calcul de l'indemnité prévue au précédent paragraphe, un salaire, sur la base d'un horaire de travail à temps plein, base 169 heures, devra être reconstitué, pour la période correspondant au contrat de fin de carrière.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite (éventuellement revalorisés), ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois (éventuellement revalorisés), étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en considération que pro rata temporis, c'est-à-dire que ces éléments de rémunération seraient ramenés à une valeur mensuelle.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Pour les contrats comportant une limitation de durée, la majoration prévue ci-dessus ne sera attribuée que lorsque au moins les deux tiers du contrat auront été accomplis.

Pour les autres types de contrat, les parties détermineront, d'un commun accord, la date à partir de laquelle la majoration sera appliquée.

Les mêmes dispositions sont applicables au salarié qui négocie un " contrat de fin de carrière " dans le cadre d'une retraite progressive.

Article 2 — MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A PARTIR DE CINQUANTE-CINQ ANS

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Lille et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément à l'article L. 130-10 du livre Ier du code du travail.

Formation professionnelle (contrats d'insertion en alternance, de qualification)

Date du texte : 1996-10-02 Version KALI retenue : 1996-11-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

L'objet de la négociation

Article 1

En application de l'article 5 de l'accord du 14 décembre 1994 les parties ont convenu d'engager avant le 30 juin 1995 des négociations servant à définir notamment :

- les orientations et conditions de prise en charge des contrats d'alternance ainsi que les modalités d'établissement de la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification ;
- les conditions de mise en place des modalités spécifiques d'application de l'article 40-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation ;
- pour les entreprises de moins de dix salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 p. 100 en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Article 1

En application de l'article 5 de l'accord du 14 décembre 1994 les parties ont convenu d'engager avant le 30 juin 1995 des négociations servant à définir notamment :

- les orientations et conditions de prise en charge des contrats d'alternance ainsi que les modalités d'établissement de la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification ;
- les conditions de mise en place des modalités spécifiques d'application de l'article 40-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation ;

- les modalités d'affectation des sommes collectées au titre des 0,2 p. 100 de la taxe d'apprentissage ; (1)

- pour les entreprises de moins de dix salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 p. 100 en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 10 février 1997.

Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance

Article 2

2.1. Contrat d'orientation et d'adaptation

Les entreprises peuvent proposer des contrats d'orientation et d'adaptation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le contrat d'orientation a pour objet de permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel.

Il doit leur permettre de trouver le plus tôt possible leur place dans un processus de qualification dans un emploi.

Peuvent bénéficier de ces contrats les jeunes de vingt et un ans au plus, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnelle, ou qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement général.

Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi sont dispensées dans le cadre du contrat d'adaptation, contrat de travail de type particulier conclu entre un jeune de moins de vingt-six ans et une entreprise.

Pour ce contrat, la durée de la formation prévue est en principe de 200 heures sauf... ou si une formation externe dans un organisme déclaré est prévue au plan de formation et permet ainsi le dépassement des 200 heures.

2.2. Le contrat de qualification

Le contrat de qualification a pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle telle que définie ci-dessous.

Ce contrat s'adresse aux jeunes de moins de vingt-six ans qui souhaitent compléter leur formation initiale par une formation professionnelle, soit qu'ils n'aient pas de qualification reconnue, soit que leur qualification ne leur permette pas l'accès aux emplois proposés.

La commission paritaire est chargée d'établir la liste des diplômes de l'enseignement technologique telle que définie par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, pouvant être préparés dans le cadre du contrat de qualification.

Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins une fois par an. Lorsqu'un diplôme est supprimé de la liste, les dispositions utiles sont prises pour permettre aux jeunes inscrits dans le cursus de formation de mener cette formation à terme.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service formation, s'il est identifié, structuré et déclaré. Dans l'un ou l'autre cas, ils sont tenus de respecter les cahiers des charges adoptés par la commission paritaire.

Le renouvellement du contrat, pour permettre un temps complémentaire de formation, ne pourra avoir lieu que dans les cas suivants :

- échec à l'examen ;
- congé maladie ou accident prolongé du jeune ;
- congé de maternité ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation et d'examen éventuel.

De façon à assurer la transférabilité des qualifications acquises, la commission paritaire définira un certain nombre de qualifications professionnelles pouvant être obtenues sous contrat de qualification.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat de qualification, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;
- ou définie par la commission paritaire de la branche professionnelle ;
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de la branche ;
- ou sanctionnée par un diplôme tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique.

Dans le cas où le jeune titulaire d'un contrat de qualification a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite précisant les compétences et les aptitudes acquises par le jeune est remise par l'entreprise. Cette attestation reste la propriété exclusive du jeune.

2.3. Le tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission :

- de participer ou d'être informé du recrutement du jeune (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- de déterminer les voies d'accès à la qualification ;
- d'organiser l'apport des formateurs externes ;
- de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;

- d'accueillir et d'intégrer le jeune dans l'entreprise, en lui présentant l'entreprise, les activités et les emplois, en l'informant des droits et des devoirs liés à sa situation de salarié ;
- d'organiser la progression du jeune en liaison avec le formateur externe ;
- d'assurer la mise en situation du travail ;
- d'être un formateur et un conseiller auprès des autres formateurs ;
- d'évaluer et de valider la qualification atteinte.

Pour assurer sa mission avec efficacité, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi du jeune.

Pour favoriser l'exercice de ses missions, il bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Arrêté du 10 février 1997 art. 1 :

Le deuxième alinéa des dispositions du deuxième tiret relatives au contrat d'adaptation du paragraphe 2.1 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984. Le premier alinéa du paragraphe 2.3 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 20-3 de l'accord national interprofessionnel étendu du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, tel que modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 étendu.

Article 2

2.1. Contrat d'orientation et d'adaptation

Les entreprises peuvent proposer des contrats d'orientation et d'adaptation dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Le contrat d'orientation a pour objet de permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise et par l'élaboration d'un projet professionnel.

Il doit leur permettre de trouver le plus tôt possible leur place dans un processus de qualification * ou * (1) dans un emploi.

Peuvent bénéficier de ces contrats les jeunes de vingt et un ans au plus, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnelle, ou qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement général.

Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi sont dispensées dans le cadre du contrat d'adaptation, contrat de travail de type particulier conclu entre un jeune de moins de vingt-six ans et une entreprise.

Pour ce contrat, la durée de la formation prévue est en principe de 200 heures sauf * dans le cas où le jeune est embauché définitivement dans le cadre de son son contrat d'adaptation * (1) ou si une formation externe dans un organisme déclaré est prévue au plan de formation et permet ainsi le dépassement des 200 heures.

2.2. Le contrat de qualification

Le contrat de qualification a pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle telle que définie ci-dessous.

Ce contrat s'adresse aux jeunes de moins de vingt-six ans qui souhaitent compléter leur formation initiale par une formation professionnelle, soit qu'ils n'aient pas de qualification reconnue, soit que leur qualification ne leur permette pas l'accès aux emplois proposés.

La commission paritaire est chargée d'établir la liste des diplômes de l'enseignement technologique telle que définie par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, pouvant être préparés dans le cadre du contrat de qualification.

Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins une fois par an. Lorsqu'un diplôme est supprimé de la liste, les dispositions utiles sont prises pour permettre aux jeunes inscrits dans le cursus de formation de mener cette formation à terme.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service formation, s'il est identifié, structuré et déclaré. Dans l'un ou l'autre cas, ils sont tenus de respecter les cahiers des charges adoptés par la commission paritaire.

Le renouvellement du contrat, pour permettre un temps complémentaire de formation, ne pourra avoir lieu que dans les cas suivants :

- échec à l'examen ;
- congé maladie ou accident prolongé du jeune ;
- congé de maternité ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation et d'examen éventuel.

De façon à assurer la transférabilité des qualifications acquises, la commission paritaire définira un certain nombre de qualifications professionnelles pouvant être obtenues sous contrat de qualification.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat de qualification, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;
- ou définie par la commission paritaire de la branche professionnelle ;
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de la branche ;

-ou sanctionnée par un diplôme tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique, * *sous réserve que ce diplôme soit inscrit sur la liste visée à l'alinéa 4 du présent article* * (1).

Dans le cas où le jeune titulaire d'un contrat de qualification a échoué au diplôme qu'il préparait, une attestation écrite précisant les compétences et les aptitudes acquises par le jeune est remise par l'entreprise. Cette attestation reste la propriété exclusive du jeune.

2.3. Le tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission :

- de participer ou d'être informé du recrutement du jeune (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- de déterminer les voies d'accès à la qualification ;
- d'organiser l'apport des formateurs externes ;
- de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'accueillir et d'intégrer le jeune dans l'entreprise, en lui présentant l'entreprise, les activités et les emplois, en l'informant des droits et des devoirs liés à sa situation de salarié ;
- d'organiser la progression du jeune en liaison avec le formateur externe ;
- d'assurer la mise en situation du travail ;
- d'être un formateur et un conseiller auprès des autres formateurs ;
- d'évaluer et de valider la qualification atteinte.

Pour assurer sa mission avec efficacité, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi du jeune.

Pour favoriser l'exercice de ses missions, il bénéficie d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, d'une formation spécifique relative à cette fonction.

(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 10 février 1997.

Le capital temps de formation

Article 3

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Il est ouvert aux salariés justifiant :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de quatre années consécutives ou non dont deux années dans l'entreprise ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital temps de formation depuis un délai de quatre années.

Bénéficient en priorité du capital de temps de formation les salariés désirant acquérir une qualification professionnelle supérieure.

Le pourcentage simultané de salariés admis à bénéficier du capital de temps de formation est apprécié dans les mêmes conditions que pour l'exercice du droit au congé individuel de formation. L'accord à certaine demande peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2 p. 100 du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de capital temps de formation peut être différée si le nombre d'heures de formation demandées dépasse 2 p. 100 du nombre global des heures de travail effectuées dans l'année.

Le salarié intéressé peut demander à bénéficier d'une action de formation inscrite au plan de formation dont il relève.

La demande est faite par écrit auprès de l'employeur trois mois au moins avant le début de la formation.

La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions prévues ci-dessus peut être différée pour des raisons motivées de services et après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe. L'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder neuf mois.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report ;
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe ;
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé capital temps de formation.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital temps de formation ne peut être inférieure à trente-neuf heures, réalisée en un ou plusieurs modules de formation et sous réserve que ce dernier soit repris sur un ou deux plans de formation annuels de l'entreprise.

La durée maximale de formation est de dix jours - ou de quatre-vingts heures - consécutifs ou non dans le strict respect de la programmation prévue par le plan de formation.

Les résultats de la mise en oeuvre de cet article 3 seront réexaminés périodiquement et éventuellement revus par les signataires du présent accord.

Article 3

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Il est ouvert aux salariés justifiant :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de quatre années consécutives ou non dont deux années dans l'entreprise ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital temps de formation depuis un délai de quatre années.

Bénéficient en priorité du capital de temps de formation les salariés désirant acquérir une qualification professionnelle supérieure.

** Les actions de formation au titre du capital de formation peuvent être organisées en partie pendant les périodes non travaillées par les salariés .** (1)

Le pourcentage simultané de salariés admis à bénéficier du capital de temps de formation est apprécié dans les mêmes conditions que pour l'exercice du droit au congé individuel de formation. L'accord à certaine demande peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2 p. 100 du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de capital temps de formation peut être différée si le nombre d'heures de formation demandées dépasse 2 p. 100 du nombre global des heures de travail effectuées dans l'année.

Le salarié intéressé peut demander à bénéficier d'une action de formation inscrite au plan de formation dont il relève.

La demande est faite par écrit auprès de l'employeur trois mois au moins avant le début de la formation.

La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions prévues ci-dessus peut être différée pour des raisons motivées de services et après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe. L'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder neuf mois.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report ;
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe ;
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé capital temps de formation.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital temps de formation ne peut être inférieure à trente-neuf heures, réalisée en un ou plusieurs modules de formation et sous réserve que ce dernier soit repris sur un ou deux plans de formation annuels de l'entreprise.

La durée maximale de formation est de dix jours - ou de quatre-vingts heures - consécutifs ou non dans le strict respect de la programmation prévue par le plan de formation.

** Les salariés travaillant notamment à temps partiel peuvent mettre à profit les périodes non travaillées pour utiliser une partie de leur capital de temps de formation. Dans ce cas, les heures de formation, dans la limite prévue ci-dessus, sont rémunérées sur la base horaire contractuelle .** (1)

Les résultats de la mise en oeuvre de cet article 3 seront réexaminés périodiquement et éventuellement revus par les signataires du présent accord.

(1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 10 février 1997.

***Modalités d'affectation des sommes collectées au titre du 0,2 p. 100 de la taxe d'apprentissage* (1)**

Article 4

La profession contribue à la promotion de l'apprentissage, par l'information des jeunes, des familles, des enseignants.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par l'apprentissage.

Une réflexion de la profession sera entamée pour répertorier les métiers qui feront l'objet d'une action particulière de la profession.

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 10 février 1997.

Article 4

La profession contribue à la promotion de l'apprentissage, par l'information des jeunes, des familles, des enseignants.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par l'apprentissage.

Une réflexion de la profession sera entamée pour répertorier les métiers qui feront l'objet d'une action particulière de la profession.

Les orientations et priorités de la formation

Article 5

Pour les entreprises de moins ou de plus de dix salariés, la profession en matière d'emploi et de formation décide prioritaires des actions pour des publics prioritaires et les domaines suivants :

1. Faibles niveaux de qualification :

- acquisition des mécanismes de base permettant ultérieurement l'accès à une formation qualifiante ;
- acquisition d'une première qualification reconnue.

2. Toutes catégories de salariés :

- connaissance de l'activité professionnelle et de ses spécificités ;
- recherche de la qualité ;
- formation préparant ou accompagnant une mutation, une promotion ou une reconversion ;
- techniques professionnelles notamment :
 - relation avec la clientèle ;
 - vente ;
 - gestion commerciale ;
 - connaissance des produits et des procédures ;
 - connaissance des techniques et des métiers liés à l'environnement ;
- mise au point de processus pédagogiques par système de démultiplication, grâce notamment à des formations de formateurs et de tuteurs.

3. Formations spécifiques encadrement :

- cycle de formation mis au point par la profession et réservé aux futurs chefs d'entreprise de la

récupération ;

- management d'une équipe et organisation du travail.

Durée de l'accord

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature, toute dénonciation devra être notifiée au moins trois mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

Application

Article 7

Le présent accord établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Dès l'accomplissement des formalités de dépôt et de la demande d'extension, les dispositions de cet accord seront transmises pour application à l'O. P. C. A. (opérateur paritaire collecteur agréé) F. O. R. C. O. en vue de la gestion des fonds et de la mise en oeuvre des politiques ainsi définies.

Création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

Date du texte : 1997-01-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article préambule

Les parties signataires s'accordent pour estimer que le présent accord s'inscrit dans une perspective dynamique de la profession.

Au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont mené une politique contractuelle active, concrétisée par la conclusion d'accords en matière sociale. Ceux-ci témoignent de la continuité de la politique sociale de la branche et traduisent la volonté commune de poursuivre sur la voie du dialogue en matière de formation et d'emploi.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche, elle contribue à la réflexion sur la politique de formation de la branche et au renforcement des qualifications et des compétences du personnel.

Compte tenu de ces considérations, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 1

1.1. En matière d'emploi

La CPNEFP étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur, eu égard :

- aux données économiques générales de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter, et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

1.2. En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CPNEFP de la branche s'étend sur l'ensemble de la formation : premières formations technologiques et professionnelles, contrats en alternance, formation continue, apprentissage et capital de temps de formation.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification.

Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment précise, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans le cadre de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, la CPNEFP examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche, relatives notamment :

- au développement des premières formations technologiques ou professionnelles dont l'apprentissage ;
- à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise.

Elle procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires en concertation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

1.3. En matière de formation en alternance

Elle définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification ainsi que les conditions de l'évaluation de la qualification.

Elle définit les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

Elle définit les cas dans lesquels la formation prévue du contrat d'adaptation à un emploi peut excéder 200 heures.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

Dans le cadre du congé individuel de formation, la CPNEFP peut faire connaître aux FONGECIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte notamment pour les formations visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

1.4. En matière de gestion professionnelle des emplois

et des qualifications

La CPNEFP est consultée préalablement à la conclusion par l'Etat, la région et la branche professionnelle, de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives.

Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat.

Elle est informée, en outre, des conclusions de ces études.

Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu entre l'Etat et la profession, la CPNEFP est consultée préalablement. Elle est en outre informée du suivi et de l'exécution de cet engagement.

Arrêté du 29 mars 1999 art. 1 :

Le troisième alinéa du paragraphe 1.3 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-13 du code du travail.

Les relations avec l'OPCA.

Article 2

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications et aux formations sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA, dans la mesure où ces études entrent dans son champ de compétence.

Composition.

Article 3

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée des membres habituels de la commission chargée des questions sociales et de la négociation de la convention collective.

Les membres de la commission pourront à titre consultatif, et si le sujet le requière, se faire accompagner par une personne spécialisée des métiers de la profession et ce, par organisation syndicale.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changeant de collège tous les deux ans.

Arrêté du 29 mars 1999 art. 1 :

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi ;

Fonctionnement.

Article 4

L'ordre du jour des commissions est fixé conjointement par le président et le vice-président.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat de la commission sociale négociant la convention collective, sous la responsabilité du président de la commission.

Les décisions de la commission sont paritaires.

En cas de décision de la commission, celle-ci est rendue publique par le secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les conditions d'indemnisation des membres de la commission sont réglées conformément à l'article 7-2 de la convention collective.

Convocation.

Article 5

Le nombre de réunions est fixé au minimum à une par semestre. En cas de saisine par une des organisations signataires, le secrétariat peut décider de la convocation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les convocations sont adressées sous le timbre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle par le secrétariat et signées par le président et le vice-

président.

Durée et dépôt.

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet d'un dépôt en vue de son extension conformément aux procédures définies par le code du travail.

Financement du fonds d'action pour l'emploi et l'insertion

Date du texte : 1997-10-02 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

Soucieuses de participer dans une société plus respectueuse de ses ressources, tant matérielles qu'humaines, à la professionnalisation et au développement de métiers liés à l'environnement ;

Soucieuses de valoriser auprès des jeunes et de leurs familles les activités exercées par les entreprises relevant des secteurs de la récupération et du recyclage ;

Soucieuses de favoriser la qualification et la professionnalisation des salariés actuels et futurs des entreprises de la récupération et du recyclage, les parties signataires conviennent :

Champ d'application

Article 1

Le présent accord s'applique aux entreprises et établissements exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, une activité de récupération et de recyclage classée dans la nomenclature NAF, sous les codes 371 Z et 372 Z, repris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Contribution des entreprises à FORMAREC

Article 2

FORMAREC doit disposer de ressources financières nécessaires à la mise en place d'une structure permettant le développement de la formation professionnelle des jeunes, au travers notamment des contrats d'apprentissage et d'insertion en alternance ainsi que la formation professionnelle des salariés. Cette structure doit être en mesure de conduire des actions de formation, d'orientation et de recherche sur les métiers et les activités exercées par les entreprises relevant des secteurs de la récupération et du recyclage.

A cette fin, il est créé une contribution annuelle de 0,20 % à la charge des employeurs, calculée sur la masse des salaires versés l'année précédente, telle que portée dans la déclaration

annuelle des salaires (DADS).

La première contribution est calculée sur la masse salariale de l'exercice civil correspondant à l'année 1997, sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord.

FORMAREC ne pouvant engager les actions que dans la limite des fonds disponibles, en cas de suppression de la contribution annuelle les actions déjà engagées sont poursuivies jusqu'à leur terme.

Collecte de la contribution

Article 3

La collecte des contributions sera assurée par le FORCO, en application d'une convention conclue entre FORMAREC et le FORCO.

La contribution à FORMAREC devra être versée avant le 1er mars 1998, sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord au plus tard le 31 décembre 1997.

En cas d'entrée en vigueur de l'accord à compter du 1er janvier 1998, la contribution pour 1997 sera versée au plus tard deux mois après cette entrée en vigueur.

Révision - Dénonciation

Article 4

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé, conformément aux dispositions légales.

Entrée en vigueur

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur dès publication de son arrêté d'extension.

Fait à Marq-en-Bareuil, le 2 octobre 1997.

Mise en place d'un régime de prévoyance

Date du texte : 1997-10-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Il a été décidé et convenu entre les signataires d'introduire dans la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage une annexe Prévoyance.

Objet

Article 1

Le présent avenant a pour but la mise en place d'une couverture du risque décès invalidité absolue et définitive ainsi que le remboursement de frais de santé au profit de l'ensemble des salariés non cadres ne relevant pas de la convention collective nationale du 14 mars 1947, employés par les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Risques couverts

Article 2

Décès toutes causes ... Versement d'un capital.

Invalidité absolue et définitive ... Versement d'un capital par anticipation susceptible d'être transformé en rentes.

Frais d'obsèques ... Versement d'un forfait.

Frais de santé ... Versement de prestations en nature en complément de la sécurité sociale ou forfaitaire pour la maternité, l'optique, la chambre particulière et les frais d'accompagnant.

Les montants des garanties définies ci-dessus ainsi que les modalités de gestion sont fixés par voie d'accord signé avec l'organisme agréé par la commission sociale paritaire.

Champ d'application

Article 3

Les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage sont tenues d'adhérer à titre obligatoire au présent avenant.

L'adhésion auprès de l'organisme agréé par la commission sociale paritaire s'effectuera à partir de la signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 1999.

Les entreprises qui auraient déjà conclu auprès d'un autre organisme la couverture de risques similaires à ceux définis à l'article 2 pourront choisir entre :

- adhérer au présent avenant après dénonciation des contrats souscrits auprès d'autres organismes ;
- maintenir leur ancien contrat si celui-ci offre des prestations égales ou supérieures à celles définies par l'accord paritaire de gestion.

Durée

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1998 et se renouvelle par tacite reconduction avec un préavis de 3 mois.

Modalités de dénonciation et révision

Article 5

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer ou solliciter la révision totale ou partielle du présent avenant à condition de le notifier 3 mois avant l'expiration annuelle par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisme signataire.

Cette lettre devra définir les motifs de la dénonciation ou révision et, dans ce dernier cas, joindre un projet de modification de tout ou partie du présent avenant.

L'avenant dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte.

D'autre part, en application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les garanties

prévues par le présent avenant seront examinées au maximum tous les 5 ans.

Organisme gestionnaire

Article 6

L'organisme gestionnaire agréé par la commission paritaire de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage devra être une institution de prévoyance à caractère paritaire relevant de l'article L. 732-1 du code de la sécurité sociale, désignée par la commission sociale paritaire.

Le choix de l'organisme peut être modifié tous les ans avec un préavis de 3 mois.

Financement du régime

Article 7

La cotisation des garanties " Décès - Invalidité absolue et définitive - Allocations obsèques " est exprimée en pourcentage du traitement annuel brut, dont 0,16 % sont pris en charge par l'employeur.

La cotisation mensuelle de la garantie " Frais de santé " du salarié est forfaitaire, dont 86 F sont pris en charge par l'employeur.

La révision des cotisations est annuelle en fonction des résultats comptables des garanties après décision de la commission sociale paritaire en accord avec l'organisme gestionnaire.

Dépôt - Extension

Article 8

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article L. 132-10 du livre Ier du code du travail.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 2 octobre 1997.

Formations initiales obligatoires et formations continues obligatoires de sécurité du transport en compte propre

Date du texte : 1999-01-26 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Objet et bénéficiaires

Article 1

Le présent accord a pour objet la rédaction de cahiers des charges relatifs aux stages de formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et de formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) de la profession.

Les cahiers des charges sont annexés au présent accord (annexes I et II).

Pour l'organisation des stages FIMO, sont considérés avoir satisfait à l'obligation minimale de formation visée au premier alinéa :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-dessous :
- CAP de conduite routière (anciennement " conducteur routier ") ;
- BEP conduite et service dans les transports routiers ;
- certificat de formation professionnelle de conducteur routier ;
- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion en alternance (contrat de qualification ou d'adaptation), les actions de formation énumérées aux alinéas 1er et 2 du présent article ;
- les salariés ayant déjà suivi un stage FIMO dans une autre profession ;
- les titulaires de l'attestation de présence au 1er juillet 1995 valant attestation de formation initiale minimale obligatoire délivrée par les entreprises.

Pour l'organisation des stages FCOS, les salariés ayant suivi une action de formation de la profession bénéficient d'une équivalence valable pour le restant de la durée réglementaire définie par décret n° 97-608.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet d'un dépôt en vue de son extension conformément aux procédures définies par le

code du travail.

Report de la date d'effet de l'accord par l'avenant du 26 septembre 2001. Remplacement des dates de mise en place des dispositifs (avenant n° 5 du 5 janvier 2005).

Utilisation des cahiers des charges.

Article 2

Les cahiers des charges sont envoyés aux ministères compétents pour application des réglementations en vigueur.

Ils constituent les références professionnelles applicables par les centres de formation préparant les conducteurs à ces stages.

Modalités de formation.

Article 3

Dès agrément des ministères compétents, la CPNEFP proposera les modalités pratiques de l'intervention des centres de formation.

Chaque année, la CPNEFP dressera une liste des organismes habilités par la profession préparant à ces formations.

Financement.

Article 4

En fonction du type de stage, FIMO ou FCOS, déclarés prioritaires par la profession, les fonds de l'OPCA (alternance et formation professionnelle continue), de l'Etat et des régions seront sollicités.

Les entreprises pourront demander le bénéfice de dotations complémentaires à l'OPCA pour financer ces actions de formation.

Application et extension

Article 5

Les dispositions du présent accord entrent en application à la date d'entrée en vigueur du décret n° 97-608, prévue le 1er juillet 2000.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet d'un dépôt en vue de son extension conformément aux procédures définies par le code du travail.

Article

Formation initiale minimale obligatoire
du transport en compte propre
Public

Conducteur débutant dans la profession de conducteur.
Prérequis

Etre titulaire du permis C ou E (C), avoir 21 ans.

Avoir satisfait à une évaluation initiale des compétences minimales requises pour l'entrée dans la formation.

Moyens

Véhicules :

- poids réel supérieur ou égal à 75 % du PTAC ou du PTR A ;
- véhicule articulé : PTR A 32 tonnes minimum, souhaité 38 tonnes ;
- porteur : PTAC 17 tonnes, équipé d'un ralentisseur électromagnétique ou hydraulique.

Autres moyens :

- multimédia ;
- documentations.

Formation initiale de conducteur routier

Organisation

Trois semaines, soit 117 heures réparties comme suit :

- 2 heures pour l'accueil des stagiaires ;
- 112 heures de face-à-face pédagogique ;
- 3 heures pour l'évaluation des compétences acquises et synthèse de stage.

Durées

...

Accueil 2 heures

Module 1 Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité : - conduite (9 heures individuelles de conduite sur route) 36 heures

- manoeuvres professionnelles (1 heure en individuelle) 4 heures - théorie 16 heures

Prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt 8 heures

Comportement au poste de travail 8 heures Respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises 6 heures

Module 2 Application de l'ensemble des réglementations de la circulation et du travail dans les transports en compte propre, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle 10 heures

Module 3 Spécificités liées à la branche professionnelle 24 heures Test final d'évaluation des compétences acquises, correction, synthèse du stage 3 heures Total 117 heures

Module 1

Perfectionnement à la conduite professionnelle

axé sur les règles de sécurité

Objectif

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

Eléments de contenu

Caractéristiques techniques :

- chaîne cinématique ;
- courbes de couple, de puissance, de consommation spécifique d'un moteur ;
- zone d'utilisation optimale du compte-tours ;
- diagrammes de recouvrement de rapports de boîtes de vitesses.

Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse ;
- spécificités du circuit de freinage oléopneumatique ;
- limites d'utilisation des freins et des ralentisseurs ;
- utilisation combinée freins et ralentisseur ;

- recherche du meilleur compromis vitesse, rapport de boîte, utilisation des moyens de ralentissement et de freinage lors des descentes ;
- vérifications et contrôles qui incombent au conducteur ;
- attitude à adopter en cas de défaillance.

Chargement :

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

Environnement :

- anticipation dans la conduite ;
- prise en compte des intentions des autres usagers ;
- utilisation de l'inertie du véhicule ;
- itinéraires accidentés ;
- conduite de nuit ou par visibilité réduite.

Manoeuvres professionnelles :

- repérage des obstacles ;
- préparation de la manoeuvre ;
- visibilité, les angles morts ;
- comportement et la sécurité dans la manoeuvre ;
- réalisation de manoeuvres professionnelles (notamment les manoeuvres de véhicules articulés).

Prévention des accidents du travail
en circulation comme à l'arrêt

Objectif

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

Eléments de contenu

Sensibilisation aux accidents du travail :

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

Prévention des accidents du travail en circulation :

- attitude et vigilance du conducteur ;
- entretien du véhicule ;
- organisation du travail ;
- infrastructure et intempéries ;
- manoeuvres, arrêt, stationnement.

Prévention des accidents du travail véhicule à l'arrêt :

- entretien du véhicule ;
- aménagements et équipements du véhicule ;
- accès au véhicule ;
- calage et arrimage de chargement ;
- utilisation des moyens de manutention ;
- bâchage, débâchage ;
- attelage et dételage.

Principes ergonomiques :

- gestes et postures à risques ;
- position du corps dans l'espace ;
- importance du travail des muscles ;

- postures et coordination des gestes ;
- exercices de manutention ;

- protections individuelles.

Comportement au poste de travail

Objectif

Par l'analyse et la pratique, amener le conducteur routier à adopter :

- hygiène de vie ;
- attitude appropriée en cas d'urgence ;
- respecter les autres usagers ;
- respecter les consignes du protocole de sécurité au chargement et au déchargement.

Éléments de contenu

Hygiène de vie :

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

Comportement en situation d'urgence :

- évaluer la situation ;
- éviter le sur-accident ;
- prévenir les secours ;
- secourir les blessés ;
- principe de rédaction du constat amiable.

Respect des autres usagers :

- structure et organisation de la sécurité routière ;
- facteurs d'accidents de la route ;

- facteurs aggravants concernant les véhicules lourds ;
- spécificités des autres usagers (piétons, véhicules lents, véhicules légers, deux-roues) ;
- mesures prises en faveur de la sécurité routière ;
- permis à points.

Protocole de sécurité au chargement et au déchargement :

- principe ;
 - respect des consignes.
- Respect des règles de chargement et d'arrimage
- Objectif

Appliquer les règles de sécurité liées au chargement et à l'arrimage, mesurer les conséquences d'un défaut de chargement ou d'arrimage.

Eléments de contenu

Chargement :

- calcul de la charge utile d'une véhicule ou d'un ensemble ;
- calcul du volume utile ;
- répartition du chargement, conséquences de la surcharge à l'essieu ;
- stabilité du véhicule et centre de gravité.

Arrimage :

- principales catégories de marchandises nécessitant un arrimage (notamment les balles de papier).

Techniques de calage et d'arrimage :

- utilisation des filets ou bâches ;
- utilisation des sangles (porter attention aux éléments tranchants du chargement) ;
- vérification des dispositifs.

Module 2

Applications de l'ensemble des réglementations de la circulation et du travail, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle

Objectif

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

- les règles de circulation routière ;
- la réglementation européenne des temps de conduite et de repos.

Eléments de contenu

Règles routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- signalisation routière des autres pays de l'Union européenne ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- stationnement et arrêt ;
- utilisation d'infrastructures particulières (ronds-points, aménagements urbains, lits d'arrêt d'urgence) ;
- franchissement des passages à niveau ;
- distance de sécurité et distance d'arrêt ;
- limitations de vitesse spécifiques aux poids lourds ;
- contrôles et sanctions.

Réglementation européenne des temps de conduite et de repos :

- réglementation sociale européenne des temps de conduite et de repos ;
- horaire simplifié ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe et des feuilles d'enregistrement ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Module 3

Spécificités liées à la branche professionnelle

Objectif

Utiliser en toute sécurité les :

- bennes amovibles par chaînes, bras et câbles ;

- grues autoportées et bras auxiliaires (porter attention à la hauteur des grues).

Éléments de contenu

Législation de la profession :

- conditions à remplir pour l'utilisation des engins ;
- réglementation en vigueur ;
- responsabilités pénales.

Sécurité :

- règles et consignes de sécurité ;
- déplacement du porteur ;
- utilisation d'une grue ;
- notion d'élingage.

Technologie du circuit hydraulique :

- les composants ;
- entretien périodique.

Travaux pratiques de prises et dépose des charges :

- vérifications préalables ;
- implantation ;
- calage, stabilité.

Les contrôles de l'APAVE et des Mines.

Test final d'évaluation des compétences acquises

Évaluation de la conduite professionnelle :

Contrôle continu permettant d'établir la note finale.

Évaluation des acquis professionnels :

- questionnaire à choix multiple permettant l'évaluation finale ;
- environ 60 questions constitueront le test final.

Délivrance de l'attestation :

Note finale calculée à partir des résultats obtenus en conduite et acquis professionnels.

Article

Formation continue obligatoire de sécurité
du transport en compte propre
Prérequis

Etre titulaire du permis C ou E (C) et exercer la profession de conducteur routier.
Public

Conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes, salariés ou intérimaires du transport en compte propre de marchandises, au cours de toute période consécutive de 5 ans de leur vie professionnelle.
Moyens

Véhicules :

- poids réel supérieur ou égal à 75 % du PTAC ou du PTRV ;
- véhicule articulé : PTRV 32 tonnes minimum, souhaité 38 tonnes ;
- porteur : PTAC 17 tonnes, équipé d'un ralentisseur électromagnétique ou hydraulique.

Autres moyens :

- multimédia ;
 - documentations.
- Formation continue obligatoire de sécurité
Organisation

Trois jours, soit 24 heures réparties comme suit :

- 1 heure pour l'accueil des stagiaires ;
- 21 heures de face-à-face pédagogique (16 stagiaires maximum en salle et 4 stagiaires maximum par véhicule pour la conduite) ;
- 2 heures pour l'évaluation des compétences acquises et synthèse de stage.

Durées

Accueil 1 heure Bilan des connaissances en matière de :

- réglementations et sécurité routière 1 heure

- techniques et comportement en conduite (0 h 45 stagiaire) 3 heures

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations de la circulation et du travail dans les transports en compte propre, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle 3 heures

Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile (dont 0 h 45 de conduite individuelle sur route) 5 heures Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers 5 heures Spécificités liées à l'activité de la branche professionnelle 4 heures Evaluation des acquis, synthèse du stage 2 heures Total 24 heures

Les durées sont proposées à titre indicatif, elles peuvent être adaptées

par module en fonction des besoins constatés du groupe.

Bilan des techniques, du comportement et des connaissances en matière de conduite, réglementations et sécurité routière

Objectif

Constater ses points forts et ses points faibles en matière de :

- techniques de conduite ;
- réglementations spécifiques aux transports ;
- circulation routière.

Éléments de contenu

Conduite :

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

Réglementations spécifiques du transport :

- réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos ;
- utilisation des dispositifs de contrôle ;
- réglementation du transport dans l'Union européenne.

Circulation et sécurité routières :

- signalisation routière spécifique aux poids lourds ;
- franchissement des passages à niveau ;
- restrictions et interdictions de circulation ;
- contrôles et sanctions ;
- comportement en cas d'accident ;
- facteurs d'accidents de la route ;
- spécificités des autres usagers.

Moyens

- questionnaires à choix multiples ;
- grilles de correction ;
- fiches de relevé de conduite.

Perfectionnement aux techniques de conduite
en situation normale comme en situation difficile
Objectif

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

Eléments de contenu

En situation normale :

- rappel des notions de couple, puissance, consommation spécifique ;
- utilisation des rapports de boîte de vitesses ;
- utilisation de l'inertie du véhicule dans la conduite anticipée ;
- distance de sécurité ;
- distance de freinage et d'arrêt.

En situation difficile :

- lois physiques appliquées aux véhicules en mouvement (centre de gravité, force centrifuge, les risques de renversement, adhérence) ;

- circulation dense, rapide et urbaine ;
 - dépassements ;
 - grandes descentes ;
 - visibilité réduite, utilisation de la signalisation du véhicule ;
 - freinage et dispositifs de ralentissement.
- Supports pédagogiques

- documentations constructeurs ;
- vidéo " Les lits d'arrêt d'urgence " ;
- livret " Conduite rationnelle des véhicules de transport de marchandises ".

Actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation et du travail dans les transports en compte propre, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle

Objectif

Actualiser les connaissances sur :

- les réglementations sociales et du travail ;
- les réglementations européennes relatives aux temps de conduite et de repos ;
- l'utilisation des dispositifs de contrôle ;
- le protocole de sécurité au chargement et au déchargement.

Éléments de contenu

Réglementation sociale et du travail :

- règles du droit du travail ;
- présentation de la convention collective de la branche.

Réglementation européenne relative aux temps de conduite et de repos :

- groupes de temps d'activité et de repos du conducteur ;
- temps de conduite et de repos.

Dispositifs de contrôle :

- rédaction de la feuille d'enregistrement ;
- manipulation du sélecteur du chronotachygraphe ;
- utilisation du chronotachygraphe ;
- sanctions en cas de non-utilisation, de mauvaise utilisation ou de falsification.

Documents d'accompagnement de la marchandise :

- principe d'utilisation ;
- bordereau de livraison ;
- facture.

Protocole de sécurité au chargement et au déchargement :

- principe ;
- respect des consignes.

Supports pédagogiques :

- fac-similés des documents du transport ;
- convention collective nationale et annexes de la branche concernée ;
- chronotachygraphes ;
- feuilles d'enregistrements ;
- fascicule " La réglementation européenne des temps de conduite et de repos ".

Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers

Objectif

- actualiser les connaissances en matière de règles de circulation et de signalisation routière spécifiques aux poids lourds ;
- prévenir les accidents de la circulation et attitudes en cas d'accident ;
- adopter un comportement intégrant les particularités des autres usagers.

Éléments de contenu

Règles de circulation et signalisation routière :

- signalisation routière ;

- restrictions et interdictions de circulation ;
- signalisation du véhicule ;
- dépôt de bennes.

Prévention des accidents :

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

Particularités des autres usagers :

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

Supports pédagogiques

- diapositives ;
- statistiques de la sécurité routière ;
- vidéo " Un p'tit gars de 23 ans ".

Spécificités liées à l'activité de la branche professionnelle

Objectif

- sécurité au chargement et au déchargement ;
- rôle commercial du conducteur.

Éléments de contenu

Spécificités d'utilisation des :

- bennes amovibles (chaînes, bras et câbles) ;
- multibennes ;

- grues autoportées ;
- dépôts de bennes (législation des dépôts).

Protection du chargement :

- mise en place des filets ou bâches ;
- vérification des dispositifs.

Rôle commercial du conducteur :

- relations avec clients/fournisseurs ;
- livraison (documents, encaissements, réserves éventuelles).

Réduction et aménagement du temps de travail

Date du texte : 1999-04-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Préambule

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche.

Ils admettent également l'utilité d'un aménagement du temps de travail afin de concilier au mieux les impératifs de l'activité des entreprises de la récupération et les aspirations des salariés.

Ils sont par ailleurs convaincus que la mise en place de nouvelles organisations du travail associées à la réduction du temps de travail et préservant la compétitivité des entreprises aura des effets positifs sur l'emploi.

Afin de tenir compte de la diversité des entreprises de la branche professionnelle, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux différentes exigences de celles-ci.

TITRE Ier : Dispositions générales

Article 1er : Cadre juridique

Le présent accord de réduction et d'aménagement du temps de travail est conclu en application des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et de ses décrets d'application ainsi que notamment des dispositions de l'article L. 212-2-1 du code du travail qui organise l'annualisation du temps de travail.

Cet accord se substitue aux accords du 29 mars 1982 et du 2 octobre 1997 sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail dans toutes leurs dispositions, à compter de son application dans l'entreprise et au plus tard le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Article 2 : Définition du temps de travail effectif

" C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses obligations personnelles. "

Toutefois il est précisé que les temps de pause, douche, habillage, casse-croûte,..., sauf usages ou accords différents, ne sont pas assimilables à travail effectif même s'ils peuvent être

rémunérés.

Article 3 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des industries et commerces de la récupération du nord du 6 décembre 1971, élargie à l'ensemble du territoire national par arrêté du 16 janvier 1985.

Article 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des modifications de caractère législatif ou réglementaire qui pourraient intervenir, remettant en cause l'équilibre du présent dispositif.

** Il entrera en vigueur à compter de la date de signature du présent accord .*(1)*

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

Article 5 : Suivi de l'accord

Un point de l'application du présent accord devra être fait par les parties signataires avant la fin des années 1999 et 2001, en particulier pour les entreprises qui auront anticipé l'application de la loi et bénéficié des aides publiques (chapitre Ier, titre II).

Article 6 : Révision et dénonciation de l'accord

Chacune des parties signataires du présent accord peut demander la révision de celui-ci conformément aux dispositions de l'article 132-7 du code du travail. Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail et sous réserve de respecter un préavis signifié par lettre recommandée avec accusé de réception de 3 mois.

TITRE II : Dispositions d'accompagnement pour le passage à 35 heures

Article

la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail fixe la durée légale du travail à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés, et à partir du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

En conséquence, les entreprises, à l'issue de la réflexion qu'elles mèneront, ont le choix :

- soit d'anticiper la réduction du temps de travail en sollicitant le versement des aides publiques ;
- soit d'anticiper la réduction du temps de travail en ne sollicitant pas le versement des aides publiques ;
- soit d'attendre l'arrivée des échéances légales susvisées.

Chapitre Ier : Anticipation de la réduction de la durée du temps de travail avec aides publiques.

Article

Cette anticipation de la réduction de la durée du travail peut être envisagée dans le cadre du volet offensif ou du volet défensif de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Volet offensif

Les entreprises volontaires qui souhaitent réduire d'au moins 10 % leur durée initiale du travail sans toutefois porter le nouvel horaire collectif de travail applicable aux salariés au-delà de 35 heures hebdomadaires ou moins, s'engagent à créer des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail correspondant au moins à 6 % de leurs effectifs.

Ces embauches doivent intervenir dans un délai de 12 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'effectif ainsi augmenté des nouvelles embauches doit être maintenu au moins pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

Ces embauches seront réalisées en donnant priorité aux jeunes, en particulier à ceux formés par la profession et de préférence sous forme de contrat à durée indéterminée.

Volet défensif

Dans le cas où la réduction du temps de travail permet à l'entreprise volontaire d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, celle-ci s'engage à sauvegarder au moins 6 % de l'effectif auquel s'applique la réduction du temps de travail.

L'effectif de l'entreprise concerné par la réduction du temps de travail doit être maintenu pendant au moins 2 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Arrêté du 4 août 1999 art. 1 :

Le second alinéa du point relatif au volet défensif du chapitre Ier, du titre II, est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 1er : Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la mise en oeuvre effective de la réduction du temps de travail est subordonnée à la conclusion d'un accord complémentaire d'adaptation des dispositions du présent accord et à la signature d'une convention entre ladite entreprise et l'état conformément aux dispositions de l'article IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

L'accord complémentaire d'adaptation doit obligatoirement comprendre les clauses suivantes :

- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle ainsi que le calendrier prévisionnel des embauches (dans le cadre du volet offensif du présent accord) ;
- le nombre d'emplois par catégorie professionnelle que la réduction du temps de travail permet de sauvegarder (dans le cadre du volet défensif du présent accord) ainsi que l'effectif qui doit être maintenu pendant 2 ans au minimum ;
- le choix de la ou des modalités d'aménagement du temps de travail parmi celles prévues au titre III du présent accord ;
- la fixation de la période d'annualisation, et la programmation des variations d'horaires en cas d'annualisation ;
- les modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification d'horaire ;
- la modalité de suivi de la mise en oeuvre de l'accord au sein de l'entreprise.

L'accord complémentaire d'adaptation est conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Toutefois, en l'absence de délégués syndicaux, l'accord complémentaire d'adaptation peut, à défaut, être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés conformément à l'article 3.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent être informés et consultés concomitamment à l'ouverture de la négociation de l'accord complémentaire d'adaptation et, au plus tard, avant la signature de l'accord.

Arrêté du 4 août 1999 art. 1 :

L'article 1er du chapitre Ier du titre II est étendu sous réserve de l'application du II de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 2 : Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés et dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et dépourvues de délégués syndicaux, les dispositions du présent accord sont d'application directe.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles

proposées au titre III du présent accord sont décidées par l'employeur après consultation des délégués du personnel, s'il en existe.

Elles font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur au moins 30 jours avant la prise d'effet de la réduction du temps de travail.

La demande formée en vue de l'obtention du bénéfice des aides doit préciser les points suivants :

- les échéances de la réduction du temps de travail (dates de mise en oeuvre) ;
- les catégories de personnel concernées ;
- les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps, y compris celles relatives au personnel d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- la durée du travail avant et après la réduction du temps de travail (horaire de référence, durée minimale et maximale hebdomadaire, pause, astreintes, déplacement, etc.) ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail et les modalités de décompte et d'organisation du travail pour les catégories spécifiques de salariés (temps partiel, encadrement, travail en équipe ou en continu, etc.) ;
- le nombre d'embauches par catégorie professionnelle, le calendrier prévisionnel des embauches en cas d'accord offensif ou le nombre de postes conservés du fait de la réduction du temps de travail ;
- le nombre d'emplois maintenus (cadre défensif) ;
- la durée de maintien des effectifs (au minimum de 2 ans) ;
- les modalités et les délais de prévenance en cas de modification des horaires ;
- les modalités du suivi de la mise en oeuvre de l'accord ;
- en cas d'obtention du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires et des jours de repos.

En cas de modulation, toute modification d'horaire sera soumise au délai de prévenance des salariés stipulé à l'article 2 du chapitre IV titre III de l'accord du 6 avril 1999.

Le volet défensif de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 est prévu par le chapitre Ier du titre II de l'accord du 6 avril 1999 dans le cadre des " dispositions d'accompagnement pour le passage à 35 heures ".

La mise en oeuvre effective de la réduction du temps de travail est également subordonnée à la signature d'une convention entre l'entreprise et l'Etat, conformément aux dispositions de l'article IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Toutefois un accord complémentaire d'adaptation peut être conclu dans les conditions prévues à l'article 3 ci-dessous.

Arrêté du 2 mars 2000 art. 1 :

Le cinquième alinéa est étendu sous réserve de l'application du V de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

Article 3 : Mandatement

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, un accord complémentaire d'adaptation peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

Cependant, il est préalablement recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'article L. 423-18 du code du travail, de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de la mise en place de délégués du personnel afin que le ou les délégués du personnel éventuellement élus puissent être désignés comme délégués syndicaux pour négocier et conclure l'accord complémentaire d'adaptation.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison de pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

Le mandat donné à un salarié par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national doit préciser :

- les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné ;
- les termes précis du mandat (négociation, signature...) ;
- les obligations d'information pesant sur les salariés mandatés vis-à-vis du syndicat mandant ;
- les conditions dans lesquelles le syndicat mandant peut mettre fin au mandat du salarié.

Dans le cadre de son mandat et jusqu'au terme de la négociation, le salarié mandaté disposera d'un crédit d'heures, hors temps de négociation, de 10 heures par mois. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel à l'échéance normale.

Les dispositions protectrices de l'article L. 412-18 du code du travail sont applicables aux salariés dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation et pendant 6 mois après la signature de l'accord complémentaire d'adaptation ou, à défaut, la fin du mandat ou de la négociation.

Chapitre II : Anticipation de la réduction de la durée légale du temps de travail sans aides publiques

Article

Les entreprises qui anticiperont la réduction de la durée légale du travail sans prétendre au bénéfice des aides publiques pourront appliquer le présent accord dans les conditions exposées ci-après :

Article 1er : Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

La mise en oeuvre du présent accord doit faire l'objet d'une négociation avec le ou les délégués désignés par les organisations syndicales représentatives en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de l'entreprise.

Dans le cas où à l'issue de cette négociation aucun accord n'aurait été conclu, un constat de désaccord sera établi.

Article 2 : Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le présent accord est d'application directe.

Article 2 : Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Pour les entreprises qui attendront les échéances légales, la réduction du temps de travail pourra être mise en oeuvre selon l'une des modalités prévues par le titre III du présent accord sous réserve de sa conformité avec les dispositions législatives et réglementaires qui seront applicables au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

TITRE III : Modalités de mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

Chapitre 1er : Réduction et aménagement de la durée du travail dans le cadre hebdomadaire

Article

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 35 heures ou moins, réparties sur 6 jours maximum.

Les jours de repos hebdomadaire seront, en priorité, accolés au repos dominical mais pourront

être pris un autre jour dans la semaine si les besoins de l'entreprise l'exigent, sous réserve du respect de la législation en vigueur.

Chapitre II : Organisation du travail par cycle.

Article

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heurs au-delà de l'horaire légal soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme.

Dans ce cadre, par exemple, l'entreprise pourra appliquer sur deux semaines consécutives un horaire de 39 heures la première semaine et de 31 heures la seconde sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^e à la 39^e heure ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Chapitre III : Repos pour réduction du temps de travail.

Article

Si l'horaire hebdomadaire du travail effectif reste fixé à 39 heures réparties sur 5 jours ouvrés, chaque salarié bénéficiera de 23 jours de repos ouvrés rémunérés supplémentaires par an.

Le mode de calcul retenu est le suivant :

365 jours :

-104 jours de repos hebdomadaire ;

-25 jours de congés payés ;

-9 jours fériés en moyenne ;

= 227 jours travaillés.

$227 \text{ jours} \times 35 \text{ heures} / 39 \text{ heures} = 204$

$227 - 204 = 23$ jours de repos pour réduction du temps de travail, ce qui donne pour un horaire fixé à :

39 heures = 23 jours ouvrés.

38 heures = 18 jours ouvrés.

37 heures = 12 jours ouvrés.

36 heures = 6 jours ouvrés.

Ces jours de repos supplémentaires seront pris à part égale à l'initiative de l'employeur et du salarié dans l'année civile et, pour tenir compte des contraintes des entreprises, en dehors des périodes de pointe.

Chaque partie devra respecter un délai de prévenance minimum de 15 jours avant l'utilisation de ces jours de repos supplémentaires dès lors qu'ils auront été comptabilisés, sauf cas exceptionnels.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de l'année sans avoir pris la totalité de ses jours de repos, il perçoit, au moment de la rupture du contrat de travail, une indemnité équivalente aux droits qu'il a acquis.

Si le nombre de jour de repos pris excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, une partie des repos pour réduction du temps de travail peut alimenter, à l'initiative du salarié, un compte épargne-temps tel que définie par l'article L. 227-1 du code du travail. Un accord de branche spécifique en définira les modalités d'application.

Le régime spécifique des congés payés annuels prévu au chapitre III, livre II du code du travail, ne s'applique pas à ces congés rémunérés supplémentaires.

Arrêté du 4 août 1999 art. 1 :

Le deuxième alinéa du chapitre III du titre III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Chapitre IV : Annualisation.

Article

Afin de tenir compte de la saisonnalité du secteur d'activité et des fluctuations du marché, les entreprises de la profession qui le souhaiteront pourront faire varier sur l'année civile l'horaire hebdomadaire du travail autour d'une moyenne hebdomadaire de 35 heures ou d'une moyenne hebdomadaire inférieure.

Pour la première année, les entreprises qui souhaiteront appliquer l'accord d'annualisation en cours d'année devront utiliser la règle du prorata jusqu'à la fin de l'année civile.

La moyenne hebdomadaire sera obligatoirement de 35 heures ou moins pour les entreprises qui appliquent actuellement l'annualisation telle qu'elle résulte des dispositions de l'accord du 2 octobre 1997 et qui désirent bénéficier des aides de l'Etat en anticipant la réduction du temps de travail.

Article 1er : Principe

L'horaire hebdomadaire maximal de travail effectif peut varier sur l'année civile autour d'une moyenne hebdomadaire de 35 heures ou moins de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà et en deçà de cette moyenne hebdomadaire se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle adaptée.

Cette moyenne hebdomadaire annuelle est respectée lorsque le nombre annuel d'heures de travail effectif est égal à l'horaire hebdomadaire réduit multiplié par le nombre de semaines travaillées sur une année.

Le nombre de semaines travaillées sur un an est calculé selon la formule suivante :

365 jours par an diminués des :

- 104 jours de repos ;
- 25 jours ouvrés de congés payés ;
- 9 jours fériés en moyenne

divisés par 5 jours ouvrés.

Une moyenne supérieure hebdomadaire pourra être choisie par l'entreprise. Dans ce cas, des jours de repos pour réduction du temps de travail supplémentaires seront alors accordés conformément au chapitre III du présent accord.

Arrêté du 4 août 1999 art. 1 :

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 1er du chapitre IV du titre III sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail.

Article 2 : Programmation des variations d'horaires et délai de prévenance en cas de changements d'horaires

Un programme indicatif mensuel sera porté à la connaissance des salariés, par affichage, au plus tard dans les 15 jours du mois précédant sa mise en oeuvre et affiché dans les conditions réglementaires.

Les salariés sont informés des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, d'au moins 7 jours. Pour les contraintes particulières il est nécessaire d'avoir l'accord du salarié. Les circonstances exceptionnelles, telles que les travaux urgents nécessités par la sécurité et les EJP, n'entrent pas dans ce cadre.

Article 3 : Limites maximales et répartition des horaires

Sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires ou

conventionnelles en vigueur, la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine donnée, et 44 heures en moyenne sur une période de 10 semaines consécutives, sauf réserves d'éventuelles nouvelles dispositions légales.

Article 4 : Périodes assimilées à travail effectif

L'horaire annualisé est organisé autour d'une moyenne hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, comprenant les heures de travail effectif et toutes les périodes assimilées telles que prévues à l'article 62 de notre convention collective.

Article 5 : Compte individuel

Un compte individuel est institué pour chaque salarié. Il est mis à jour mensuellement et en cumul depuis le début de l'année civile, et joint au bulletin de paye. Il comprend notamment l'horaire indicatif, le nombre d'heures de travail effectif et les informations relatives aux absences...

Article 6 : Dépassement

Tout dépassement des limites de l'annualisation doit demeurer exceptionnel. Les heures de travail effectuées au-delà de la moyenne légale hebdomadaire telle que visée ci-dessus, sous réserve du respect des limites supérieures maximales (article 3), ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne supportent pas de majoration et ne sont pas prises en compte pour le calcul des repos compensateurs.

En fin d'année civile, un décompte individuel sera communiqué au salarié. Ce décompte précisera le nombre d'heures excédant le nombre annuel d'heures à effectuer. Celles-ci se verront appliquer les majorations conformes à la législation en vigueur.

Le paiement de ces heures sera en priorité remplacé par un repos compensateur de remplacement ou affecté à l'initiative du salarié à un compte épargne-temps.

Article 7 : Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte de temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire mensuel défini.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'absences rémunérées, celles-ci seront calculées sur la base de la rémunération lissée.

En cas de maladie, il sera fait application de l'article 49 bis de la convention collective.

Article 8 : Cas particulier

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué.

Quelle que soit la situation en fin de période, il ne pourra être réclamé au salarié aucune restitution de salaire.

Article 9 : Chômage partiel

Au cours de la période de décompte :

Lorsqu'au cours de la période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période d'annualisation, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption fera l'objet d'une information aux salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions de l'article R. 351-50 et suivants du code du travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen mensuel de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base du temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

A la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de travail effectif n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base du temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

TITRE IV : Heures supplémentaires

Article 1er : Contingent annuel

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-6 du code du travail, les partenaires sociaux

décident de fixer le contingent d'heures supplémentaires utilisables chaque année par les entreprises du secteur à 220 heures, et ce que la durée du travail soit décomptée sur la semaine, sur un cycle ou selon tout autre mode légal.

Néanmoins, lorsque la durée du travail sera décomptée dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, ce contingent annuel d'heures supplémentaires sera alors réduit à 175 heures.

Chacune des 8 premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Ces heures supplémentaires sont susceptibles de donner lieu à repos compensateur dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

NOTE : Voir avenant du 24 mars 2015 relatif aux heures supplémentaires des chauffeurs et d'équipages de transport BO 2015/20.

Article 2 : Repos compensateur de remplacement

Les parties signataires ont décidé de prévoir la possibilité de remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes, dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Ce repos s'impose à l'employeur pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur de l'article L. 212-5-1 du code du travail se cumule avec le repos de remplacement.

Ce dernier ne peut être pris que par journée ou demi-journée ; il peut être, en accord avec l'employeur, accolé aux congés payés.

Article 3 : Bonifications des heures supplémentaires

A compter du 1er février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés (effectif apprécié à la date du 31 décembre 1999) et à compter du 1er janvier 2002 pour les autres entreprises, la bonification prévue par l'article L. 212-5-I du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu à l'attribution d'un repos, ou au versement d'une majoration de salaire équivalente pour les salariés qui le souhaitent.

TITRE V : Politique salariale

Article

Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, le maintien du pouvoir d'achat, dans le cadre du développement de la compétitivité des entreprises et à créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser au mieux des intérêts de chacun.

TITRE VI : Dispositions spécifiques aux personnels d'encadrement et aux temps partiel

Chapitre Ier : Personnel d'encadrement.

Article

La réduction du temps de travail s'applique également au personnel d'encadrement, c'est-à-dire aux techniciens et agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est déterminé et vérifiable, bénéficiera de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En revanche, dans le cas contraire, et afin que la réduction du temps de travail soit effective, celle-ci est réalisée pour partie sous forme de jours de repos fixés forfaitairement à 10 jours ouvrés par an au choix du salarié et pour partie en réorganisant le travail.

Arrêté du 4 août 1999 art. 1 :

Le troisième alinéa du chapitre Ier du titre VI est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Chapitre II : Salariés à temps partiel

Article 1er : En cas d'anticipation de la durée du travail avec aides publiques

Les salariés à temps partiel bénéficient par avenant contractuel d'une réduction de 10 % de leur durée initiale de travail aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours de congés supplémentaires octroyés au titre de la réduction du temps de travail au prorata du nombre d'heures travaillées.

Article 2 : Dans les autres cas

L'horaire contractuel des salariés à temps partiel pourra être réduit de la même façon que l'horaire des salariés à temps complet dans la mesure où l'organisation du travail dans l'entreprise le permet.

Dans le cas où la durée du travail resterait inchangée, la compensation salariale se fera dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein.

S'il y a réduction de la durée du travail, elle pourra dans ce cas se traduire par des jours de congés supplémentaires calculés proportionnellement à la durée du travail des intéressés.

TITRE VII : Formation professionnelle

Article

Les parties s'engagent, dès la parution de la seconde loi sur l'aménagement de la durée du travail, à ouvrir des négociations en vue d'un accord sur le co-investissement formation.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement ministérielle. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et d'élargissement pour les entreprises non membres du syndicat du Nord.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Lille et au secrétariat greffe du conseil prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

TITRE VIII : Compte épargne-temps

Article 1er Modalités de mise en oeuvre d'un compte épargne-temps (CET)

Le CET a pour finalité de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé rémunéré.

L'objectif du CET est de favoriser l'emploi par des embauches nouvelles de remplacement par contrats à durée indéterminée ou déterminée.

Il est institué un compte épargne-temps (CET) dans la branche selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et les dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail afin de permettre aux entreprises et établissements qui le souhaitent de donner accès à ce régime aux salariés qui en expriment le désir.

La création et la mise en oeuvre d'un régime de CET dans une entreprise ou dans un

établissement pourra être réalisée, sous réserve du respect des formalités de mise en place prévues ci-dessous, à partir du présent accord collectif de branche.

La mise en place d'un CET, en application du présent accord, devra être négociée avec les délégués syndicaux afin d'aboutir à un accord d'adaptation du présent accord de branche aux besoins spécifiques et aux problèmes particuliers (notamment d'organisation) de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

A défaut d'avoir abouti à un accord d'adaptation ou à défaut de délégués syndicaux, les entreprises ou établissements pourront mettre en place un CET, en application du présent accord, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel afin de préciser les modalités spécifiques éventuellement retenues pour adapter le présent accord à la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 2 Bénéficiaires

Après respect des formalités préalables à l'introduction et à la mise en place d'un CET dans l'entreprise ou l'établissement, les salariés qui le désirent et en font la demande écrite pourront ouvrir un CET selon les modalités ci-après stipulées et celles éventuellement retenues pour adapter le présent accord.

Les salariés qui en font la demande écrite et justifient d'au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pourront ouvrir auprès de l'employeur un compte CET.

Article 3 Procédure d'ouverture et tenue du CET

3.1. Ouverture du compte

** Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts dans les conditions et limites de l'article L. 143-11-1 du code du travail par l'assurance de garantie des salaires (AGS).*

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'AGS.

*Les salariés intéressés par l'ouverture à leur profit d'un CET doivent en formuler par écrit la demande, laquelle faite en année N donnera alors lieu à l'ouverture d'un CET à compter du 1er janvier N + 1 .** (1)

3.2. Tenue de compte

Le compte est tenu par l'employeur.

Chaque année les salariés ayant demandé l'ouverture d'un CET devront indiquer, avant le 15 décembre N de chaque année, la date de réception faisant foi " et par écrit " (dont un exemplaire est restitué au salarié avec la mention d'un reçu contre décharge par l'employeur qui signe et indique la date de réception de ce document), les éléments qu'ils entendent affecter au CET, étant entendu que ce choix des éléments affectés au CET est fixé par le salarié pour la totalité de l'année civile N + 1.

A défaut de modification dans le choix des éléments affectés au CET reçue par l'employeur dans les conditions stipulées ci-dessus et, dans tous les cas avant le 15 décembre de chaque

année N, le choix du salarié pour l'année suivante sera tacitement reconduit pour l'année civile suivante.

L'employeur tient pour chaque salarié un compte individuel qu'il met à jour mensuellement et qu'il communique au début de chaque année civile au salarié en faisant apparaître séparément la valeur des charges sociales salariales et patronales.

Toutefois, le salarié pourra connaître une fois par semestre, sur sa demande notifiée par écrit à l'employeur, l'état de son compte CET.

(1) Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 3 juin 2003.

Article 4 Les éléments constitutifs du CET

Chaque salarié peut affecter chaque année civile à son compte CET tout ou partie de certains des éléments ci-après, lesquels comprennent des éléments directement calculés en jours mais aussi des primes et indemnités qui sont affectés au CET après leur valorisation en jours de repos.

Parmi ces deux catégories d'éléments susceptibles d'être affectés au CET, ceux qui sont directement calculés en jours ne peuvent être affectés au CET que dans la limite légale de 22 jours par année civile dans les conditions définies au dernier paragraphe de l'article 3.1 ci-dessous.

4.1. Le compte CET peut être alimenté par les éléments suivants

Report d'une fraction des congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an.

Report des congés prévus par l'article L. 122-32-25 du code du travail.

Conversion de tout ou partie de primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires.

Conversion de tout ou partie des primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du code du travail.

Une fraction de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord collectif de salaires peut être affectée au CET dans les conditions stipulées à l'article 2 ci-dessus.

Les repos compensateurs de remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et de leur majorations visés par l'article L. 212-5.

Les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue par l'article L. 212-5.

Une partie des jours de repos " issus d'une réduction collective de la durée du travail et utilisables à l'initiative du salarié " ainsi que prévu par l'article L. 227-1 modifié par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Ces deux dernières sources d'alimentation, ajoutées au report des congés payés et au repos compensateur de remplacement, ne peuvent excéder 22 jours par an, plafond qui est donc applicable à l'ensemble du temps affecté annuellement sur le compte en provenance de repos.

4.2. Le compte CET peut être alimenté par des primes

et indemnités valorisées en jours de repos

Les primes et indemnités affectées au CET sont converties en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

4.3. Le compte CET peut être alimenté par les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail avec les bonifications, majorations et repos compensateurs de remplacement afférents à ces heures

Lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient et après information des représentants du personnel, ces heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être collectivement affectées, par décision de l'employeur, au CET.

Cette affectation ne doit pas excéder une limite de 5 jours par an et, dans tous les cas, un total de 15 jours sur le CET.

Cette affectation collective d'heures de travail au CET permettra ainsi à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité et lui éviter de recourir éventuellement au chômage partiel.

Pour cette raison, les 5 jours par an et les 15 jours au total ainsi affectés collectivement au CET ne pourront en aucune façon donner lieu à une utilisation individuelle par le salarié et feront l'objet d'une indemnisation en cas de départ du salarié de l'entreprise.

Néanmoins, ces 5 jours par an et les 15 jours au total ainsi affectés collectivement au CET pourront, à titre exceptionnel, donner lieu à une utilisation individuelle mais alors seulement dans le cadre d'une utilisation pour les congés de fin de carrière stipulés à l'article 5 b ci-dessous.

NOTE : Voir avenant du 24 mars 2015 relatif aux heures supplémentaires des chauffeurs et d'équipages de transport BO 2015/20.

Article 5 Abondement

L'employeur peut décider d'abonder le crédit inscrit au compte d'un salarié pour l'année civile, notamment dans le cadre d'un congé de fin de carrière.

Article 6 Utilisation du CET

Sous réserve de stipulations spécifiques à certains congés et définies au présent article, le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Le CET ne peut être utilisé que pour indemniser, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale de 2 mois dans les cas définis ci-après :

a) Les congés légaux :

-tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1 du code du travail " Congé parental d'éducation ", L. 122-28-9 " Maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge " et L. 212-4-9 du code du travail ;

-tout ou partie du congé sabbatique prévue par l'article L. 122-32-17 du code du travail ;

-tout ou partie du congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12,13 et 28 du code du travail ;

-tout ou partie des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail.

Ces congés sont pris dans les délais stipulés au premier paragraphe de l'article 5 et dans les conditions et selon les autres modalités prévues par la loi.

Néanmoins, lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé, sur demande écrite du salarié, de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé.

b) Les congés de fin de carrière :

** Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié âgé de plus de 50 ans soit de financer la cessation progressive ou totale de son activité, soit d'anticiper son départ à la retraite * (1).*

Ces droits peuvent, dans le cadre spécifiques des congés de fin de carrière, être pris au-delà de l'expiration du délai de 5 ans qui fait suite à l'accumulation (notamment entre 45 et 60 ans) d'un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Mise à la retraite :

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié ayant des droits inscrits à son compte est tenu de notifier celle-ci avec un délai de préavis suffisant pour lui permettre de liquider la totalité de ses droits.

Ce délai est au mois égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée nécessaire acquise au titre du congé de fin de carrière. Ce délai ne peut toutefois excéder 12 mois.

Départ volontaire à la retraite :

Le salarié qui envisage son départ à la retraite doit en informer son employeur en respectant un délai de prévenance au moins égal à la durée conventionnelle du préavis à laquelle s'ajoute la durée nécessaire acquise au titre du congé de fin de carrière. Ce délai ne peut toutefois excéder 12 mois.

Préretraire progressive du FNE :

En accord avec l'employeur, les droits acquis au CET d'un salarié bénéficiant d'une préretraite progressive peuvent s'imputer sur le temps de travail prévu en préretraite. Si, à l'issue de la préretraite, le salarié conserve ses droits, ceux-ci sont soldés sur la base de l'horaire pratiqué avant la préretraite.

c) Les congés pour convenance personnelle :

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois qui pourra être réduite à 15 jours minimum dans les entreprises et établissements où cela est jugé nécessaire et seulement après information écrite par l'employeur des représentants du personnel et des salariés.

La durée du congé pour convenance personnelle peut permettre la liquidation intégrale des droits inscrits au CET.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande ;

-soit l'employeur accepte la demande ;

-soit, il n'est pas d'accord pour un congé correspondant à la durée ou à la période demandées, il la refuse ;

-soit il la diffère de 6 mois au plus, auquel cas toute demande de congés d'au moins 6 mois formulée après ce délai d'attente devra être acceptée, sous la seule réserve du respect du délai de prévenance de 3 mois.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 3 juin 2003.

Article 7 Situation du salarié

7.1. Indemnisation du congé

Le congé pris dans le cadre du CET est indemnisé dans la limite des heures de repos capitalisées et au taux horaire du salaire de base du salarié au moment du départ en congé.

Le congé indemnisé est réputé correspondre à l'horaire de travail applicable dans l'entreprise au moment du congé.

L'indemnité de congé fait l'objet de l'établissement d'un bulletin de paie et est versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Elle a la nature de salaire ; les charges sociales salariales et patronales seront précomptées et acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Si, avec l'accord de l'employeur, la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement pourra être réparti sur la durée initialement définie par le salarié lors de sa demande de congé ou versé au mois le mois jusqu'à épuisement des droits acquis.

7.2. Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé résultant du compte épargne temps, le salarié reste tenu contractuellement vis-à-vis de son entreprise par ses obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur.

La durée du congé de fin de carrière et celle des congés pour convenance personnelle entrent dans le calcul des droits liés à l'ancienneté pour toute la période d'indemnisation dudit congé et sous réserve des dispositions légales.

Pendant son congé, le salarié continue de bénéficier du régime de la protection sociale complémentaire similaire et sa rémunération (d'activité) de base est revalorisée en fonction des augmentations générales de salaires qui ont pu avoir lieu durant son absence au cours de la période d'indemnisation.

Article 8 Absence d'utilisation

Rupture du contrat de travail :

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un état du compte est effectué.

Suite à la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après paiement des charges patronales et déduction des charges sociales salariales.

Pour calculer l'indemnité de CET, il conviendra de multiplier le nombre d'heures capitalisées au CET par le taux horaire du salaire de base en vigueur au moment de la rupture.

Renonciation à l'utilisation du droit à CET :

Le salarié peut renoncer à l'utilisation de tout ou partie du CET dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation (art. R. 442-17 du code du travail).

La demande devra être écrite et accompagnée d'un justificatif.

Sauf accord particulier, la part ou la totalité de CET à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies en cas de rupture du contrat de travail (voir ci-dessus).

Transfert du compte :

La transmission du compte est automatique dans le cas de modification de la situation juridique de l'employeur visé à l'alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail.

Le CET peut être transféré d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même

convention collective. Ce transfert suppose l'accord écrit des trois parties, soit l'ancien employeur, le nouveau et le salarié. Pour la détermination de la notion de groupe, il conviendra de se référer à la définition donnée à l'article L. 439-1 du code du travail relative au comité de groupe.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord applicable dans la nouvelle entreprise.

Article 9 Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail.

Report de la date d'effet de la mise en oeuvre de l'accord du 26 janvier 1999 et de ses avenants

Date du texte : 2001-09-26 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Considérant l'absence de parution du décret d'application relatif au stage FIMO/FCOS concernant notre profession et notamment les procédures d'agrément des centres de formation, pénalisant la formation des salariés en place ou intégrant les entreprises de la profession,

Considérant la volonté de la commission paritaire de poursuivre la mise en place de l'accord du 26 janvier 1999 et de ses avenants dans un souci de précision juridique indispensable,

Objet

Article 1

Les membres de la commission paritaire souhaitent reporter la date d'effet de la mise en oeuvre de l'accord paritaire du 26 janvier 1999 et de ses avenants :

- n° 1 signé le 6 avril 1999 ;
- n° 2 signé le 9 septembre 1999 ;
- n° 3 signé le 2 février 2000 ;
- n° 4 signé le 31 mars 2000.

Report de la date d'effet

Article 2

Le présent accord a pour objet de reporter la date d'effet de l'accord du 26 janvier 1999 à la date d'effet du décret d'application du ministère des transports à paraître au Journal officiel.

Extension

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet d'un dépôt en vue de son extension conformément aux procédures définies par le code du travail.

Cessation d'activité

Date du texte : 2002-02-27 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Objet de l'accord

Article 1

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2, L. 351-25 et L. 352-3 du code du travail et des décrets pris pour leur application relatifs au régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi.

Conditions générales d'application

Article 2

Le présent accord s'applique à chaque entreprise visée, dès lors qu'une convention est conclue :

- d'une part, entre l'entreprise et l'UNEDIC ;
- d'autre part, entre l'Etat et l'UNEDIC.

Champ d'application

Article 3

Le présent accord national s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail employés par une entreprise ou un établissement relevant, par son activité principale, des activités définies par l'accord national du 18 septembre 1984 (étendu par arrêté du 28 décembre 1984, JO du 10 janvier 1985, et arrêté d'élargissement à l'ensemble du territoire national en date du 16 janvier 1985, JO du 25 janvier 1985) sur le champ d'application des accords du syndicat de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage.

Les entreprises concernées doivent être soumises à l'application de la convention collective des " industries et commerces de la récupération et du recyclage ".

Ne sont visés par le présent accord que les entreprises ou établissements situés en France

métropolitaine.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

Conditions pour demander la cessation d'activité

Article 4

Chaque entreprise ou établissement concerné détermine, chaque année, après avis du comité d'entreprise, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles aux conditions fixées par le présent accord.

Dans les catégories éligibles, une attention particulière sera portée aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques pénibles, telles que travail posté, travail continu ou travail de nuit., ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation liées aux nouvelles technologies ou à un handicap.

Article 4-1

Conditions tenant à l'âge

L'âge minimal pour accéder au dispositif de cessation d'activité est fixé par chaque entreprise couverte par le présent accord.

En tout état de cause, les salariés bénéficiaires doivent :

- être âgés d'au moins 55 ans, et
- avoir travaillé au moins 5 années dans une entreprise relevant de la convention collective des " industries et commerces de la récupération et du recyclage " ;
- avoir travaillé au moins 2 années au sein de son entreprise actuelle lorsqu'il fait état de sa demande de cessation d'activité.

Article 4-2

Autres conditions

La liquidation d'un avantage vieillesse, avant l'entrée dans le dispositif, ne s'oppose pas à l'accès au dispositif de cessation d'activité.

Les personnes qui bénéficient de la préretraite progressive du FNE, au titre de l'article L. 322-4 du code du travail, peuvent ainsi notamment accéder à ce dispositif.

Procédure d'adhésion

Article 5

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 4 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord ; le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif.

- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, une information complémentaire donnée par un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement et, en outre, la communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 6.3.2.

A compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord.

Régime du dispositif de cessation d'activité

Article 6

Article 6.1

Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

Article 6-2

Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Avant l'âge de 57 ans, le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient.

A partir de l'âge de 57 ans, le salarié est dispensé d'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein. Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant l'âge de 57 ans, elle pourra se poursuivre, après cet âge, avec son accord.

Article 6-3

Ressources garanties

6.3.1. Montant de l'allocation

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant

cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois de même plafond.

6.3.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre Ier du titre V, du livre III du code du travail.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

6.3.3. Revalorisation

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

6.3.4. Modalités de versement

Jusqu'au premier jour du mois qui suit le 57^e anniversaire de l'intéressé, l'allocation est versée par l'entreprise. Elle est ensuite versée par l'ASSEDIC.

6.3.5. Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables aux revenus de remplacement visé par l'article L. 531-25 du code du travail.

6.3.6. Justificatif de versement

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

6.3.7. Durée du versement

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

6.3.8. Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur

Tout salarié en cessation d'activité qui viendrait à percevoir une rémunération complémentaire,

pendant une période non travaillée, doit la déclarer à son employeur.

Le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, assurant au salarié une rémunération au moins équivalente.

Si cette rémunération n'est pas équivalente, le salarié bénéficie d'un maintien partiel du versement de l'allocation, de telle sorte que la somme de ces deux éléments lui assure l'équivalent de 80 % de son salaire de référence.

Article 6-4

Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Cet acompte ne peut être inférieur à 60 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

Article 6-5

Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquérir des droits à retraite complémentaire :

- les entreprises verseront, dans les conditions prévues par l'AGIRC et l'ARRCO, des cotisations calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 6.3.2 revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3.3 du présent accord et sur la base des taux et systèmes de cotisation en vigueur dans les entreprises concernées, jusqu'au premier jour du mois suivant le 57e anniversaire des intéressés ;

- à compter du premier jour du mois suivant le 57e anniversaire des intéressés et sous réserve de la conclusion des conventions prévues à l'article 2 du présent accord, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur l'assiette susvisée et sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires. Deux conventions seront conclues à cet effet : l'une entre l'UNEDIC et l'AGIRC, l'autre entre l'UNEDIC et l'ARRCO. En outre, les entreprises qui cotisent à des taux supplémentaires pourront décider, par accord d'entreprise ou accord conclu entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés, de verser les cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Les entreprises où existe un régime de prévoyance complémentaire pourront également décider des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 6-6

Sortie du dispositif

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur procède, dans les conditions prévues à l'article 80-2 de la

convention collective des " industries et commerces de la récupération ", à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4. Les périodes de suspension du contrat de travail prévues au présent accord seront prises en compte pour le calcul de cette indemnité.

La mise à la retraite prévue au premier alinéa n'est pas soumise à une obligation de contrepartie en embauche.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Suivi de l'accord

Article 7

Chaque entreprise faisant application du présent accord crée une commission paritaire de suivi de l'accord comprenant des représentants de l'entreprise ainsi que des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord. La commission se réunit au moins une fois par an.

Une commission paritaire nationale (ou la commission paritaire sociale de la région Nord-Picardie mais concernant l'ensemble de la France) de l'emploi présentera, chaque année, un bilan de l'application du présent accord.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 8

Le présent accord :

- sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Lille et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du livre Ier du code du travail ;
- fera l'objet d'une demande d'extension et d'une demande d'élargissement au territoire national ;
- entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises situées en région Nord-Picardie et dès l'arrêté d'élargissement à l'ensemble du reste du territoire pour les autres entreprises.

Durée de l'accord

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit en cas de modification ainsi qu'il est dit à l'article 10 ci-dessous et, dans tous les cas, à l'échéance de ce terme. A l'échéance du terme et conformément à l'article L. 132-6 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Toutefois, les salariés ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continueront d'en bénéficier jusqu'à l'âge de leur retraite à taux plein.

Dispositions administratives et juridiques

Article 10

Le présent accord est conclu sous réserve du respect et de la non-modification de son économie par des dispositions législatives ou réglementaires qui viendraient à être publiées postérieurement aux dispositions actuelles sur la " cessation d'activité de certains travailleurs salariés " telles qu'elles résultent du décret n° 2000-105 du 9 février 2000.

Dans une telle hypothèse venant bouleverser l'économie du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle renégociation du présent accord.

Modifications du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective

Date du texte : 2003-06-11 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

La convention collective de la région Nord du 6 décembre 1971 (élargie à la région Picardie par avenant du 18 septembre 1984 et élargie à l'ensemble du territoire national par arrêté du 16 janvier 1985, JO du 25 janvier 1985) est modifiée par la rédaction d'un nouvel article 1er " Champ d'application professionnel et territorial " qui se substituera, dès l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ancien article 1er tant dans sa rédaction ancienne datant de 1984 (modifiée en dernier lieu par accord du 18 septembre 1984, étendue par arrêté du 28 décembre 1984, JO du 10 janvier 1985) que dans sa rédaction ancienne (à ce jour non encore étendue) en date du 30 octobre 1997.

Les autres articles de cette convention collective restent inchangés.

Les dispositions modifiées concernent, au sein de cette convention collective, uniquement l'article 1er, lequel est repris ci-dessous dans ses rédactions anciennes en date du 18 septembre 1984 et du 31 octobre 1997 et dans sa rédaction nouvelle issue du présent accord :

Dispositions générales

Dispositions communes

Article 1er (ancien)

Champ d'application professionnel et territorial

(Modifié en dernier lieu par accord du 18 septembre 1984,

étendu par arrêté du 28 décembre 1984, JO du 10 janvier 1985)

La présente convention collective de travail, conclue dans le cadre des dispositions des articles L. 132-1 et L. 133-1 du code du travail, règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes, définis en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Entrent ainsi dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne le classement dans une des rubriques ci-après énumérées :

1.1. Code APE 5601.-Récupération de ferraille et vieux métaux non ferreux ;

1.2. Code APE 5602.-Récupération de produits divers.

Les 2 activités précitées (5601 et 5602) comprennent l'ensemble des activités de collecte, démolition, préparation, triage de biens usagés et déchets généralement réutilisés comme

matières premières ou revendus en l'état avec ou sans traitement ;

1.3. Code APE 5910.-Sont visées les entreprises dont l'activité principale consiste en l'achat et la revente du matériel industriel d'occasion.

Le champ d'application territorial de la présente convention collective s'étend aux départements du Nord, du Pas-de-Calais, de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme (1).

Article 1er (ancien)

Champ d'application professionnel et territorial

(Accord du 30 octobre 1997 non étendu)

La présente convention collective de travail, conclue dans le cadre des dispositions des articles L. 132-1 et suivants et L. 133-1 et suivants du code du travail règle les rapports entre employeurs et salariés des entreprises définies par référence à la nomenclature d'activités et de produits approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Entrent ainsi dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne le classement dans une des rubriques ci-après énumérées :

Code 37-1 Z.-Récupération de matières métalliques recyclables.

Sont visés dans cette classe :

- les activités de collecte de métaux ferreux et non ferreux (ne provenant pas de véhicules) et leurs divers traitements tels que démolition, préparation, triage, compactage, broyage, en vue de leur revente en l'état ou comme matières premières ;
- le cisailage, découpage, pressage, broyage des véhicules hors d'usage, exclusivement en vue de leur revente comme matière première.

Dans cette classe, est exclu tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale la faisant ressortir du champ conventionnel des industries métallurgiques.

Dans cette classe, sont exclus également les entreprises ou établissements autres que ceux visés à l'alinéa précédent et appliquant, à la date du 31 décembre 1995, les accords et conventions de la métallurgie en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques.

En ce qui concerne les secteurs respectifs des " services de l'automobile " et de la " récupération ", il est expressément convenu que la définition adoptée en ce qui concerne le code 37-1 Z s'applique aux entreprises qui seront créées ou viendront à entrer dans le champ d'application considéré à compter de l'entrée en vigueur des accords signés dans les deux branches professionnelles concernées.

Code 37-2 Z.-Récupération de matières non métalliques recyclables.

Est visé, en outre, dans cette classe :

-l'ensemble des activités de récupération de déchets, transformation, broyage, démolition, préparation, triage, recyclage, en vue de leur réutilisation comme matière première, leur réemploi ou leur revente en l'état, y compris concernant les invendus et les biens usagés.

Quels que soient les matériaux, à l'exception des huiles usagées, et à l'exclusion de ceux visés par les classes 90. 0A, 90. 0B, 90. 0C.

Code 51.5 Q.-Commerce de gros de déchets et débris.

Est visé dans cette classe :

-le commerce de gros de déchets et de débris de toutes natures :

papiers, textiles, ferrailles, vieux métaux, etc.

Il est bien entendu que, dans ces classes, est inclus tout établissement appartenant à une entreprise qui a elle-même une activité principale la faisant ressortir du champ d'application de la présente convention.

Article 1er (nouveau)

Champ d'application territorial et professionnel

(Avenant du 11 juin 2003)

(voir cet article)

Formalités de publicité

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction départementale du travail et l'emploi de Lille et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue d'obtenir l'extension puis l'élargissement du présent accord.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 11 juin 2003.

Réduction et aménagement du temps de travail dans la récupération

Date du texte : 2003-09-19 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Il est tout d'abord rappelé que les partenaires sociaux ont entendu, par un accord en date du 6 avril 1999, permettre aux entreprises de la branche professionnelle de s'adapter aux nouvelles contraintes et exigences de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Au vu des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2003-47 en date du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, les partenaires sociaux ont entendu rappeler les principes de l'accord signé le 6 avril 1999 à savoir notamment l'option laissée aux entreprises mais aussi préciser l'accord et le modifier afin de tenir compte de cette dernière réglementation afin de permettre aux entreprises du secteur de s'adapter tant au contexte légal français qu'à la concurrence économique française et internationale qui constituent autant de contraintes que les partenaires sociaux sont soucieux de prendre en compte afin d'assurer la pérennité des activités et des emplois du secteur professionnel.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux dans un souci de réalisme et de pragmatisme ont entendu débattre et négocier ces questions afin de ne pas rester passif face aux évolutions en cours.

Il a été convenu ce qui suit :

Le préambule de l'accord en date du 6 avril 1999 est désormais complété par les paragraphes suivants rédigés comme suit :

" Le présent accord n'a pas pour objectif de contraindre toutes les entreprises de la branche à réduire leur temps de travail réel mais bien seulement de permettre, en toute liberté, à celles des entreprises qui feront le choix d'une réduction négociée du temps réellement travaillé de disposer alors au niveau de la branche professionnelle des outils juridiques nécessaires à l'adoption de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail.

Cet accord prévoit ainsi la possibilité pour les entreprises de notre branche professionnelle d'opter :

-soit pour la réduction négociée prévue par la loi du 19 janvier 2000 à savoir une anticipation consistant à réduire le temps de travail effectif et ce, avec ou sans aides publiques, mais en faisant alors dans tous les cas application des moyens de réduction du temps de travail prévus

par cet accord en ses différents titres ;

-soit pour une simple attente des échéances légales à savoir l'attente du passage de la seule durée légale de 39 heures à 35 heures aboutissant dans ce dernier cas à ne pas réduire le temps de travail effectif mais à seulement attendre la date d'application de la nouvelle durée légale du travail pour l'appliquer, c'est-à-dire prendre en compte les seules obligations légales en résultant. "

Le présent avenant à l'accord du 6 avril 1999 est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement ministérielle.

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Lille et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 19 mars 2003.

Régime de prévoyance

Date du texte : 2004-01-15 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Objet

Article 1 — Régime de prévoyance

Le régime de prévoyance des entreprises et salariés dépendant de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage a été mis en place par un accord paritaire dit " Annexe prévoyance, avenant du 2 octobre 1997 ".

Cet accord a été étendu par arrêté du 20 avril 1998 (JO du 2 mai 1998) et élargi à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, par arrêté du 5 juin 1998 (JO du 13 juin 1998).

Parallèlement à cette mise en place du " régime prévoyance ", un accord paritaire en date du 17 novembre 1997 dit " Protocole d'accord paritaire d'adhésion et de gestion du régime de prévoyance " (étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO du 2 mai 1998, et élargi à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM par arrêté du 5 juin 1998, JO du 13 juin 1998, modifié par avenant du 5 février 1998, étendu par arrêté du 17 février 1999, JO du 26 février 1999, et élargi à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM par arrêté du 16 avril 1999, JO du 28 avril 1999), désignait la CRI Prévoyance comme organisme gestionnaire agréé par la commission paritaire sociale de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Il a été décidé entre les signataires de l'accord paritaire en date du 20 novembre 2002 de modifier tout à la fois le " régime de prévoyance " (2 octobre 1997) et le " protocole de gestion " (17 novembre 1997) tout en rappelant la désignation de la CRI Prévoyance comme organisme gestionnaire agréé.

Cet accord paritaire régional en date du 20 novembre 2002 signé par les partenaires sociaux et devant " annuler et remplacer au 1er janvier 2003 " les avenants du 2 octobre 1997, du 5 février 1998, le protocole d'accord du 17 novembre 1997 et l'avis du 13 janvier 1999, tous textes relatifs à la prévoyance de la profession, n'a pas obtenu l'extension par arrêté ni l'élargissement à l'ensemble du territoire national.

En effet, par courrier en date du 4 juillet 2003 adressé au syndicat des industries et commerces de la récupération et revalorisation des déchets de la région Nord-Picardie, la sous-commission des conventions et accords a notifié aux partenaires sociaux sa décision prise lors de sa séance du 1er juillet 2003 et consistant à " renvoyer cet accord à la négociation " eu égard :

- à l'absence de clauses substantielles au paragraphe " Garantie frais de santé " de l'article 3 ;
- à la présentation de ce texte comme étant un " avenant à une convention collective nationale

" alors " qu'il n'existe pas de convention collective nationale dans ce secteur, mais une convention régionale ".

C'est dans ces conditions, et eu égard à ce qui précède, qu'est intervenu le présent accord qui entend, dès son entrée en vigueur, régulariser cette situation :

- en annulant et remplaçant pour les adhérents du syndicat de la région Nord-Picardie l'accord en date du 20 novembre 2002 qui n'a pas obtenu l'extension et l'élargissement, et,
- en modifiant, pour les entreprises et salariés de la branche professionnelle situés sur le reste du territoire national (y compris les DOM), les seuls accords (encore en vigueur) paritaires étendus et élargis à l'ensemble du territoire national y compris les DOM à savoir le " régime de prévoyance " mis en place le 2 octobre 1997 et le " protocole de gestion " institué le 17 novembre 1997 ;
- en définissant les garanties, les cotisations et leur répartition, leur champ d'application et en rappelant la désignation de l'organisme gestionnaire agréé.

Personnels concernés et bénéficiaires du régime

Article 2 — Régime de prévoyance

Le présent régime de prévoyance et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement au personnel non cadre de la totalité des entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont ceux définis à l'article 5 du " Protocole d'accord paritaire d'adhésion et de gestion du régime de prévoyance " en date du 17 novembre 1997.

Au sein de cette catégorie, sont notamment concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, et les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité.

Les entreprises devront par ailleurs respecter l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relatif à la prévoyance des personnels cadres.

Article 2 — Régime de prévoyance

Le présent régime de prévoyance et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement au personnel non cadre de la totalité des entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont ceux définis à l'article 5 du protocole d'accord paritaire d'adhésion et de gestion du régime de prévoyance en date du 17 novembre 1997.

Au sein de cette catégorie, sont notamment concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale et les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité.

Toutefois, par dérogation au caractère obligatoire pour les personnels visés ci-dessus, l'adhésion au régime " frais de santé " est facultative pour les salariés suivants :

-salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (art. L. 861-3 du code de la sécurité sociale). L'adhésion facultative n'est permise que pour la durée de leur prise en charge au titre de cette couverture CMU. Dès l'extension des droits CMU, le salarié doit être affilié à titre obligatoire ;

-salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers ;

-salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire obligatoire frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples).

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion au régime frais de santé et devra dans tous les cas se faire remettre un écrit signé par chacun des salariés concernés, stipulant leur refus d'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne pourra être accordé.

Si l'entreprise ne respecte pas l'ensemble des dispositions du présent article, elle encourt le risque d'un redressement fiscal et/ ou social pour elle-même et pour l'ensemble des salariés affiliés au régime. En effet, le régime serait qualifié de régime facultatif dont les cotisations seraient soumises à charges sociales et non déductibles du revenu imposable.

Enfin, les entreprises devront par ailleurs respecter l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 relatif à la prévoyance des personnels cadres. L'organisme assureur désigné dans la convention collective pour la couverture et la gestion du régime des salariés non cadres pourra leur faire sur demande des propositions adaptées pour le personnel cadre.

Les garanties de prévoyance

| Article 3 — Régime de prévoyance

Les garanties sont celles figurant à l'article 2 de l'accord du 2 octobre 1997 (mettant en place le " régime de prévoyance ") et à l'article 4 du " protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997.

Ces garanties sont les suivantes :

-garantie décès toutes causes ;

-garantie invalidité absolue et définitive ;

-garantie frais d'obsèques ;

-garanties frais de santé.

Pour ouvrir droit aux prestations, l'événement doit survenir en période de couverture, ce qui signifie que :

-le régime doit toujours être en vigueur dans l'entreprise ;

-le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 2 du présent accord " Personnels concernés et bénéficiaires du régime ".

Lorsque le mode de paiement des prestations choisi par le bénéficiaire des garanties donne lieu à la perception de frais ou taxes, ceux-ci sont déduits du montant des prestations.

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

-le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

-le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire et déclaré comme tel au service du personnel de l'adhérent depuis plus de 1 an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 1 an dans les deux cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition donnée à l'article 5.1 des dispositions particulières du présent protocole, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

Exclusions pour toutes les garanties

Sont exclus de toutes les garanties : les situations résultant d'une guerre civile ou étrangère.
Garantie décès toutes causes

En cas de décès du participant, de son conjoint ou d'une personne à charge au sens fiscal et social, les droits à garantie sont ouverts à la condition que le décès survienne en période de couverture tel que défini ci-dessus à l'article 3 :

-versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 120 % du traitement annuel brut, majoré de 25 % de ce même traitement par personne à charge au sens social et fiscal ;

-le traitement servant de base au calcul du capital est égal au dernier mois de pleine activité du salarié x 12 auquel s'ajoutent les primes soumises à cotisations sociales.

Le gestionnaire (tel que désigné au sein du " régime de prévoyance " et du " protocole de gestion ") effectue le règlement de la prestation dans les 30 jours suivant la constitution complète du dossier.

En cas de décès du participant (tel que défini à l'article " Prise d'effet des garanties " du présent accord), le gestionnaire verse au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) un capital dont le montant est fixé à l'article 4 " Montant des garanties " du " protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997.

En absence de désignation de bénéficiaire (s) ou lorsque celui-ci ou ceux-ci ont renoncé, le capital est servi dans l'ordre suivant :

- au conjoint marié tel que défini à l'article " Définition du conjoint " du présent accord ;
- à défaut, aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, aux parents par parts égales ;
- à défaut, aux grands-parents par parts égales ;
- à défaut, aux ayants droit suivant la dévolution successorale.

Conformément à l'article 4 du " protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997, le salaire servant de base au calcul du capital décès est égal au dernier mois de pleine activité du salarié x 12 auquel on ajoute les primes soumises à cotisations sociales.

Maintien des garanties décès

Par dérogation aux dispositions de l'article " Conditions de cessation des garanties " tels que stipulé au présent accord, les garanties décès sont maintenues sans cotisation, à tout participant en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de sécurité sociale.

Exclusions de la garantie décès

Sont exclus de cette garantie, le décès résultant du fait volontaire du salarié ou du bénéficiaire.

En cas de suicide, les garanties seront toutefois acquises :

- si le suicide est intervenu 1 an au moins après l'affiliation du salarié au régime conventionnel ;
- ou si celui-ci, bien que survenu au cours de la première année, a été commis en état d'inconscience.

Garantie invalidité absolue et définitive

Versement par anticipation, à la date de consolidation, d'un capital égal à celui qui aurait été payé si le salarié était décédé.

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant l'âge de 60 ans :

-soit invalide 3e catégorie au titre de l'article L. 341.4 du code de la sécurité sociale ;

-soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale avec majoration pour l'assistance d'une tierce personne, au titre de l'article L. 453.2 du code de la sécurité sociale.

Le capital est versé par anticipation au participant à condition qu'il en fasse la demande.

Ce capital peut être transformé en rente temporaire (sur 2 ans maximum).

Les droits à garantie sont ouverts au profit du participant (tel que défini à l'article " Prise d'effet des garanties " du présent accord) qui se trouve en état d'invalidité absolue et définitive au cours de la période de couverture telle que définie ci-dessus à l'article 3.

Le gestionnaire (tel que désigné au sein du " régime de prévoyance " et du " protocole de gestion " effectue le règlement de la prestation dans les 30 jours suivant la constitution complète du dossier.

Le capital est versé par anticipation au participant à condition qu'il en fasse la demande et (tel que défini à l'article " Prise d'effet des garanties " du présent accord) qu'il se trouve en état d'invalidité absolue et définitive (telle que cette notion est définie à l'article 4 " Montant des garanties " du " protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997), c'est-à-dire qu'il est classé avant l'âge de 60 ans :

-soit en invalidité 3e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

-soit comme victime d'un accident du travail et bénéficiaire de la rente pour " incapacité permanente et totale " avec majoration pour l'assistance d'une tierce personne, au titre de l'article L. 453-2 du code de la sécurité sociale.

A la demande de l'intéressé, le capital pourra être versé soit en rente temporaire (sur 2 ans maximum) soit en deux fois, le deuxième versement intervenant alors à la date anniversaire du premier.

Exclusions de la garantie invalidité absolue et définitive

Est exclue de cette garantie l'invalidité absolue et définitive résultant du fait volontaire du salarié ou du bénéficiaire.

En cas de suicide, les garanties seront toutefois acquises :

-si le suicide est intervenu 1 an au moins après l'affiliation du salarié au régime conventionnel,

-ou si celui-ci, bien que survenu au cours de la première année, a été commis en état d'inconscience.

Garantie frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'une personne à charge au sens social et fiscal,

il est prévu le versement d'une allocation égale à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Le conjoint visé ci-dessus est défini à l'article " Définition du conjoint " au sein du présent accord.

Le gestionnaire (tel que désigné au sein du " régime de prévoyance " et du " protocole de gestion ") effectue le règlement de la prestation dans les 15 jours suivant la constitution complète du dossier.

En cas de décès du participant, de son conjoint ou d'une personne à charge au sens fiscal et social, les droits à garantie sont ouverts à la condition que le décès survienne en période de couverture tel que défini ci-dessus à l'article 3.

Sauf disposition contraire, l'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

Garantie frais de santé

Bénéficiaires :

Le salarié bénéficie obligatoirement de cette couverture.

La famille du salarié en bénéficie facultativement.

Par famille, il faut entendre :

- le conjoint salarié ou non tel que défini à l'article " Définition du conjoint " du présent accord ;
- les enfants à charge du participant.

Sont réputés à charge du participant, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition qu'ils aient leur résidence chez le participant ou le conjoint, ou, s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité leur procurant un revenu supérieur au RMI ;
- âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité leur procurant un revenu supérieur au RMI, et s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à la sécurité sociale au régime des étudiants ;
- les enfants du salarié titulaires d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat emploi-solidarité ou

d'un contrat d'orientation percevant une rémunération inférieure au salaire servant de base de calcul des prestations familiales ;

-les enfants handicapés du salarié titulaire de la carte d'invalidité.

Droits à la garantie frais de santé :

Les droits à garantie frais de santé sont ouverts au profit du participant (tel que défini à l'article " Prise d'effet des garanties " du présent accord) pour tous les frais engagés par lui ou par sa famille le cas échéant, au cours de la période de couverture telle que définie ci-dessus à l'article 3, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils s'ajoutent aux prestations de la sécurité sociale.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Modalités et délais des prestations de la garantie frais de santé :

D'une façon générale, les règlements de frais de santé, sauf cas de force majeure, ne doivent pas excéder 8 jours à compter de la réception des demandes de remboursement par le gestionnaire.

Les personnes couvertes par la garantie frais de santé bénéficient :

-du tiers payant dans les établissements hospitaliers, les cliniques conventionnées, et les pharmacies ;

-de la télétransmission avec les CPAM (système NOEMIE).

Dispositions particulières

au maintien de la garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

-les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;

-les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

-les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;

-les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès du gestionnaire dans les 6 mois suivant la

rupture du contrat de travail ou le décès du participant.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le " Protocole de gestion " et des prestations supplémentaires pourront être proposées aux adhérents.

Exclusions de la garantie frais de santé

Sont exclus de cette garantie :

-les dépenses, soins, ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus à l'article 4 du " Protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997.

Tableau des garanties santé

NATURE DES GARANTIES/ MONTANT DES PRESTATIONS

Hospitalisation médicale et chirurgicale

Secteur conventionné : 100 % du tarif de convention

Secteur non convention : 100 % du tarif de convention reconstitué

Chambre particulière (y compris maternité) : Prise en charge par l'organisme de prévoyance (limité à 3 % du PMSS/ jour d'hospitalisation)

Forfait hospitalier : Pris en charge par l'organisme de prévoyance

Lit d'accompagnement d'un enfant de moins de 12 ans : Forfait égal à 1,76 % du PMSS/ jour d'hospitalisation

Médecine

Consultations, visites

Généraliste, spécialiste, professeur

Secteur conventionné : 100 % du tarif de convention

Secteur non conventionné : 100 % du tarif de convention reconstitué

Auxiliaires médicaux : 100 % du ticket modérateur

Analyses : 100 % du ticket modérateur

Electroradiologie : 100 % du ticket modérateur

Orthopédie, prothèses médicales : 100 % du ticket modérateur

Frais de transport : 100 % du ticket modérateur

Petite chirurgie (actes de spécialité) : 100 % du ticket modérateur

Cures thermales (soins et forfait thermal) : 100 % du ticket modérateur

pharmacie remboursée : 100 % du ticket modérateur

Optique

Verres, montures ou lentilles acceptées ou refusées : 100 % du ticket modérateur plus un forfait égal à 8 % du PMSS/ an/ personne

Dentaire

Soins dentaires : 100 % du ticket modérateur

Prothèses dentaires acceptées : 200 % du tarif de convention SS
Prothèses dentaires refusées : 200 % du tarif de convention SS
Orthodontie acceptée : 200 % du tarif de convention SS

maternité et adoption (doublé en cas de naissance gémellaire) :
Forfait à 7,5 % du PMSS par enfant

Tarif de convention : tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale. Il est déterminé par accord entre les professionnels de santé et le régime de base de la sécurité sociale.

Ticket modérateur : part restant à la charge de l'assuré social compte tenu de la différence entre le tarif de convention et le remboursement effectué par la sécurité sociale.
Protocole de gestion du régime prévoyance

Pour l'ensemble des garanties définies dans l'article 3, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et les notices d'information font l'objet de dispositions spécifiques inscrites au sein du présent accord et dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent avenant et l'organisme gestionnaire.

Cotisations

Article 4 — Régime de prévoyance

Article 4.1

Taux des cotisations et révision

La cotisation des garanties décès, invalidité absolue et définitive, allocation obsèques est égale à 0,32 % du traitement annuel brut, dont 0,16 % est pris en charge par l'employeur.

La cotisation frais de santé est égale à :

- 26,83 Euros par mois pour le salarié seul ;
 - 53,50 Euros par mois pour le salarié et sa famille,
- dont 13,42 Euros sont pris en charge par l'employeur.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire.

La cotisation frais de santé figurant à l'article 3 ci-dessus sous le libellé " Dispositions particulières au maintien de la garantie frais de santé " est égale à :

- 40 Euros par mois pour le salarié seul ;
- 80 Euros par mois pour le salarié et sa famille.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire dans la limite prévue par la loi.

Les propositions de révision des taux de cotisation par l'organisme gestionnaire ne peuvent être effectuées qu'après la clôture des comptes de l'exercice, au plus tard le 30 juin suivant l'exercice considéré.

Cette proposition de révision doit être motivée par les résultats techniques et financiers du régime ou par toute modification de la législation sociale et fiscale, ou contrainte technique réglementaire applicable aux garanties définies à l'article 3 du présent avenant.

Chacune des parties au présent accord pourra proposer une modification des cotisations par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie 3 mois avant la date du renouvellement.

Article 4.2

Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont forfaitaires ou exprimées en pourcentage du salaire brut, suivant les garanties.

L'assiette de calcul des cotisations est fixée par les dispositions de l'article 7 du protocole de gestion en date du 17 novembre 1997 et par l'article 4 du présent accord.

Article 4.3

Obligations des entreprises adhérentes, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

Article 4.3.1

Entreprises adhérentes, adhésion et affiliation

Afin d'adhérer au régime, l'entreprise concernée devra retourner au gestionnaire une déclaration d'adhésion, dûment remplie, datée et signée.

Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article 1er de l'avenant (1).

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, le salaire annuel brut et la situation de famille.

Article 4.3.2

Déclarations

Les déclarations faites tant par l'entreprise adhérente que par le participant servent de base à la garantie.

Le gestionnaire se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

Article 4.3.3

Paielement des cotisations

L'adhérent tient à la disposition du gestionnaire toutes pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'au calcul des prestations.

Les cotisations sont fixées conformément aux dispositions du protocole de gestion et du régime de prévoyance.

Elles sont payables trimestriellement à terme échu.

Le paiement doit être effectué dans les 20 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année.

Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement.

L'adhérent est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des participants.

A défaut du paiement des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, le gestionnaire envoie à l'adhérent une lettre de mise en demeure en recommandé avec accusé de réception. Le cas échéant, le gestionnaire peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Prise d'effet des garanties

Article 5 — Régime de prévoyance

Le " personnel concerné " au sens de l'article 2 ci-dessus bénéficiera des garanties du régime de prévoyance dès la date de son affiliation au régime de prévoyance conventionnel.

Ils seront considérés comme étant affiliés à la date d'effet de l'adhésion de leur employeur ou le premier jour de leur embauche.

Chaque salarié " affilié " et ainsi bénéficiaire des garanties du régime prévoyance sera appelé " participant ".

Conditions de suspension des garanties

Article 6 — Régime de prévoyance

Les garanties décès toutes causes, invalidité absolue et définitive, frais d'obsèques et frais de santé sont suspendues en cas de congé de formation, de congé parental d'éducation, de congé

sabattique et de congé pour création d'entreprise.

A l'exception des frais de santé, les garanties peuvent être maintenues à la demande de l'entreprise adhérente, moyennant cotisation calculée à partir du dernier salaire de base revalorisé, au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu pour les congés visés ci-dessus.

Le dernier salaire de base est défini comme étant le dernier mois de pleine activité du salarié multiplié par 12 et comprenant les primes soumises à cotisations sociales.

Conditions de cessation des garanties

Article 7 — Régime de prévoyance

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié ;
- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 2 du présent accord et à l'article 5 du protocole de gestion en date du 17 novembre 1997 ;
- à la date d'effet de la dénonciation du protocole de gestion, toutefois les prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de résiliation, continuent d'être assurées au niveau atteint jusqu'à l'extinction des droits, * à la date du 65e anniversaire du participant . * (1)

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'adhérent, le gestionnaire pourra dénoncer l'adhésion pendant un délai de 3 mois à compter du jugement d'ouverture de la procédure, conformément à l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale.

Arrêté du 4 juin 2004 : (1) Texte étendu à l'exclusion des termes " à la date du 65e anniversaire du participant " figurant au 3e point de l'article VII (Conditions de cessation des garanties) qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Formalités à accomplir en cas de sinistre

Article 8 — Régime de prévoyance

Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, le gestionnaire se réserve le droit de demander toute autre pièce justificative au moment de la survenance de l'événement.

Les pièces justificatives à fournir au gestionnaire en cas de sinistre sont :

Article 8.1

Garanties décès toutes causes, invalidité absolue et définitive, frais d'obsèques

La déclaration de décès (formulaire).

Un extrait d'acte de décès et/ou un extrait d'acte de naissance du participant, le cas échéant du conjoint ou des personnes à charge décédées (garantie frais d'obsèques).

La photocopie recto verso de la carte d'identité du ou des bénéficiaires.

Les photocopies des bulletins de salaire correspondant à la période de référence servant au calcul de la prestation.

S'il y a lieu une copie du rapport de police ou du procès-verbal de gendarmerie.

Une photocopie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des biens du ou des enfants mineurs pour le versement des prestations le(s) concernant.

La photocopie du livret de famille du participant, un certificat d'hérédité établi par le notaire, une attestation sur l'honneur de non-séparation judiciaire et de non-divorce.

Un certificat médical précisant la nature et les circonstances du décès du participant.

Un justificatif des frais engagés (garantie frais d'obsèques).

Article 8.2

Garantie frais de santé

Les bordereaux de la sécurité sociale.

Les factures pour les frais d'optique, les prothèses dentaires et les dépassements d'honoraires.

Forclusion et prescription

Article 9 — Régime de prévoyance

Article 9.1

Forclusion

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 6 mois à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations de gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Article 9.2

Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Cette prescription est portée à 10 ans pour le risque décès lorsque le bénéficiaire n'est pas le participant.

Organisme gestionnaire et assureur du présent régime de prévoyance et modalités de la mutualisation

Article 10 — Régime de prévoyance

L'organisme gestionnaire et assureur du régime de prévoyance mis en place par la commission de gestion paritaire dans le cadre de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage est à compter du 1er janvier 2004, l'institution de prévoyance à caractère paritaire relevant de l'article L. 932-1 du code de la sécurité sociale : CRI Prévoyance, 50, route de la Reine, BP 85,92104 Boulogne-Billancourt Cedex.

1. Les entreprises en création et les entreprises n'ayant conclu aucun contrat de prévoyance doivent obligatoirement adhérer au présent régime auprès de l'organisme gestionnaire désigné.
2. Lors de fusions d'entreprises dont l'une au moins appartient au régime conventionnel, la nouvelle entreprise est tenue de rester dans ce régime de prévoyance auprès de l'organisme gestionnaire désigné.
3. Les entreprises qui n'avaient pas de contrat conforme mis en place avant la date d'extension des accords initiaux de prévoyance (arrêté d'élargissement du 5 juin 1998 faisant suite à l'arrêté d'extension du 20 avril 1998) doivent adhérer obligatoirement au régime conventionnel auprès de l'organisme gestionnaire désigné.
4. Les entreprises ayant souscrit, avant le 31 décembre 1997 (1), un contrat de prévoyance, comportant des garanties supérieures à celles décrites dans le texte conventionnel, peuvent choisir entre rejoindre le régime conventionnel par adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné, ou conserver leur contrat initial. Les entreprises concernées désirant rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier au fil du temps de la mutualisation, peuvent demander leur adhésion auprès de l'organisme gestionnaire dans les conditions prévues par l'accord jusqu'au 31 décembre 2004.

Toute demande d'adhésion formulée au-delà de cette date sera soumise à la commission de gestion paritaire du régime conventionnel qui pourra alors décider du paiement temporaire d'une cotisation supplémentaire ou d'une indemnité correspondant au différentiel entre les " risques " de cette entreprise et les " risques " de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

Le choix de l'organisme gestionnaire peut être modifié tous les ans au 1er janvier après notification à l'organisme désigné par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de la mutualisation des garanties du présent régime au minimum tous les 5 ans à partir de la signature du présent avenant.

Commission de gestion paritaire

Article 11 — Régime de prévoyance

Il est institué au sein de la profession une commission de gestion paritaire du régime de prévoyance composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant la direction des entreprises ou personnes mandatées par ces dernières, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La présidence de cette commission et la fonction de secrétaire sont assurées par le président de la commission sociale du syndicat de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage région Nord-Picardie ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

Rôle de la commission de gestion paritaire :

- application et interprétation du " régime de prévoyance " et du " protocole de gestion " ;
- étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles de garanties ;
- examen des comptes de résultats et bilan financier ;
- contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- choix de l'organisme paritaire agréé ;
- suivi des actions sociales avec l'organisme paritaire agréé ;
- négociation avec l'organisme paritaire agréé, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et révision des prestations ;
- étude des cas sociaux difficiles ;
- étude d'accès des entreprises (adhérentes ou non à la branche professionnelle) ;
- étude des statistiques demandées à l'organisme gestionnaire ;
- décision d'affectation des coûts d'étude pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche.

Pour toutes ces tâches, la commission sociale paritaire peut demander l'aide d'un expert extérieur financé dans le cadre des frais de gestion du régime de prévoyance.

Réunion : la commission paritaire se réunit au minimum 1 fois par an, sur convocation du président ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Fonds social

Article 12 — Régime de prévoyance

La commission sociale de l'organisme gestionnaire paritaire agréé décidera des compléments de prestations ou aides éventuelles sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles de salariés et affiliés au régime.

Durée

Article 13 — Régime de prévoyance

Le présent avenant au " régime de prévoyance " est conclu pour une durée de 1 an à compter de son entrée en vigueur et se renouvellera ensuite par tacite reconduction sous réserve des modalités de dénonciation et révision figurant à l'article 14 ci-dessous.

Modalités de dénonciation et de révision

Article 14 — Régime de prévoyance

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer ou solliciter la révision totale ou partielle du présent avenant à condition de la notifier 3 mois avant l'expiration annuelle par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisme signataire.

Cette lettre devra définir les motifs de la dénonciation ou révision et dans ce dernier cas, joindre un projet de modification de tout ou partie du présent avenant.

L'avenant dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte.

La révision des cotisations est annuelle en fonction des résultats comptables des garanties après décision de la commission sociale paritaire en accord avec l'organisme gestionnaire.

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Article 15 — Régime de prévoyance

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article L. 132-10 du

livre Ier du code du travail.

Il entrera en vigueur à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, pour la région Nord-Picardie, et de l'arrêté d'élargissement, pour le reste du territoire national (y compris les DOM).

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 15 janvier 2004.

Prévoyance

Date du texte : 2004-01-15 État KALI : VIGUEUR_ETEN

TITRE Ier Dispositions générales

Objet du protocole de gestion

Article 1

Le régime de prévoyance des entreprises et salariés dépendant de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage a été mis en place par un accord paritaire dit " Annexe prévoyance, avenant du 2 octobre 1997 ".

Il est désigné ci-dessous comme étant le " régime de prévoyance ".

Cet accord a été étendu par arrêté du 20 avril 1998 (JO du 2 mai 1998), et élargi à l'ensemble du territoire national y compris les DOM par arrêté du 5 juin 1998 (JO du 13 juin 1998).

Parallèlement à cette mise en place du " régime prévoyance ", un accord paritaire en date du 17 novembre 1997 dit " Protocole d'accord paritaire d'adhésion et de gestion du régime de prévoyance " (étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO du 2 mai 1998, et élargi à l'ensemble du territoire national y compris les DOM par arrêté du 5 juin 1998, JO du 13 juin 1998 modifié par avenant du 5 février 1998, étendu par arrêté du 17 février 1999, JO du 26 février 1999 et élargi à l'ensemble du territoire national y compris les DOM par arrêté du 16 avril 1999, JO du 28 avril 1999) désignait la CRI-Prévoyance comme organisme gestionnaire agréé par la commission paritaire sociale de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Ce " protocole d'accord paritaire d'adhésion et de gestion du régime de prévoyance " est désigné ci-dessous par les termes " protocole de gestion ".

Il a été décidé entre les signataires de l'accord paritaire en date du 20 novembre 2002 de modifier tout à la fois le " régime de prévoyance " (2 octobre 1997) et le " protocole de gestion " (17 novembre 1997) tout en rappelant la désignation de la CRI-Prévoyance comme organisme gestionnaire agréé.

Cet accord paritaire régional en date du 20 novembre 2002, signé par les partenaires sociaux et devant " annuler et remplacer au 1er janvier 2003 " les avenants du 2 octobre 1997, du 5 février 1998, le protocole d'accord du 17 novembre 1997 et l'avis du 13 janvier 1999, tous textes relatifs à la prévoyance de la profession, n'a pas obtenu l'extension par arrêté ni élargissement à l'ensemble du territoire national.

En effet, par courrier en date du 4 juillet 2003 adressé au syndicat des industries et commerces

de la récupération et revalorisation des déchets de la région Nord Picardie, la sous-commission des conventions et accords a notifié aux partenaires sociaux sa décision prise lors de sa séance du 1er juillet 2003 et consistant à " renvoyer cet accord du 20 novembre 2002 à la négociation " eu égard :

- à l'absence de clauses substantielles au paragraphe " garantie frais de santé " de l'article 3 et à la présentation de ce texte comme étant un " avenant à une convention collective nationale " alors qu'" il n'existe pas de convention collective nationale dans ce secteur mais une convention régionale ".

Date d'effet - Durée et modification du protocole.

Article 2

C'est dans ces conditions, et eu égard à ce qui précède, qu'est intervenu le présent accord qui entend régulariser, dès son entrée en vigueur, cette situation, à savoir :

- dès la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et en annulant et remplaçant pour les entreprises et salariés du syndicat de la région Nord Picardie l'accord en date du 20 novembre 2002 qui n'a pas obtenu l'extension et l'élargissement, et ;
- dès la publication au Journal officiel de l'arrêté d'élargissement en modifiant, pour les entreprises et salariés de la branche professionnelle situés sur le reste du territoire national (y compris les DOM), les seuls accords (encore en vigueur) paritaires étendus et élargis à l'ensemble du territoire national y compris les DOM à savoir " le régime de prévoyance " mis en place le 2 octobre 1997 et le " protocole de gestion " institué le 17 novembre 1997.

Ce protocole se renouvellera par la suite, après sa date de signature, d'année en année par tacite reconduction.

Il pourra être dénoncé par chacune des parties, au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée d'un nouveau projet, adressée à l'autre partie 6 mois avant la date de son renouvellement.

Chacune des parties pourra proposer tout projet de modification du présent protocole par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie 6 mois avant la date du renouvellement.

Toute modification du régime prévoyance conventionnel entraînera, autant que de besoin, celle du présent protocole de gestion administrative ainsi que l'obligation pour le gestionnaire désigné de respecter et d'appliquer les modifications intervenues.

Obligations des entreprises adhérentes.

Article 3

Article 3.1

Adhésion/Affiliation

Afin d'adhérer au régime, l'adhérent concerné devra :

1. Retourner au gestionnaire : une déclaration d'adhésion, dûment remplie, datée et signée.
2. Affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie par le " régime de prévoyance " de la branche.
3. Fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, le salaire annuel brut et la situation de famille.

Article 3.2

Païement des cotisations

Les cotisations sont fixées conformément aux dispositions du " régime de prévoyance " tel que défini par les accords paritaires en date du 2 octobre 1997 (mettant en place le régime prévoyance), par le " protocole de gestion " initial en date du 17 novembre 1997, par l'avenant du 5 février 1998 et par les dispositions de tout avenant postérieur.

Elles sont payables trimestriellement à terme échu.

Le paiement doit être effectué dans les 20 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année.

Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement.

L'adhérent est coresponsable, avec les salariés concernés, du paiement de la totalité des cotisations, des parts salariales précomptées sur les salaires des participants.

A défaut des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, le gestionnaire envoie à l'adhérent et au salarié concerné une lettre de mise en demeure en recommandé avec accusé de réception. Le cas échéant, le gestionnaire peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Garanties et prise d'effet des garanties.

Article 4

Garanties

Les garanties sont celles figurant et définies :

- à l'article 2 de l'accord du 2 octobre 1997 (mettant en place le " régime de prévoyance ") ;
- à l'article 4 du " protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997, et ;
- à l'article 3 de l'avenant au régime prévoyance du 15 janvier 2004.

Ces garanties sont les suivantes :

- garantie décès toutes causes ;
- garantie invalidité absolue et définitive ;
- garantie frais d'obsèques ;
- garantie frais de santé.

Prise d'effet des garanties

Les salariés appartenant à la catégorie définie à l'article 5 du " Protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997 et à l'article 2 " Personnels concernés et bénéficiaires du régime " de l'avenant en date du 15 janvier 2004 à ce " régime prévoyance " de la branche bénéficieront des garanties dès la date de leur affiliation au régime de prévoyance conventionnel.

Ils seront affiliés à la date d'effet de l'adhésion de leur employeur ou le premier jour de leur embauche.

Chaque salarié affilié sera appelé participant.

Révision des cotisations.

Article 5

Les cotisations seront révisables chaque année dans les conditions prévues :

- par les 7 et 11 " Protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997 et ;
- par l'article 4 de l'avenant en date du 15 janvier 2004 au " régime de prévoyance " de la branche.

Chacune des parties pourra proposer une modification des cotisations par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie 3 mois avant la date du renouvellement.

Frais de gestion.**Article 6**

Ils sont prélevés par le gestionnaire sur les cotisations brutes prévues par le régime de prévoyance de la branche.

Ils s'élèvent à :

- 8 % pour les garanties décès-IAD et frais d'obsèques ;
- 13 % pour la garantie frais de santé.

Contrôle par le gestionnaire des éléments de calcul de la cotisation.**Article 7**

L'adhérent tient à la disposition du gestionnaire toutes pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'au calcul des prestations.

Le compte du résultat du régime.**Article 8**

A mi-exercice, le gestionnaire CRI-Prévoyance s'engage à présenter à la commission paritaire sociale un état chiffré des différentes garanties.

A la fin de chaque exercice, le gestionnaire établit le compte du présent régime en portant :

Au crédit :

- les cotisations brutes encaissées au titre de l'exercice et éventuellement des exercices précédents ;
- les cotisations brutes à recevoir au titre de l'exercice ;
- les provisions pour sinistres à payer de l'exercice précédent ;
- la marge de solvabilité réglementaire de l'exercice précédent ;
- la provision pour maintien de la garantie décès en cas de résiliation de l'exercice précédent.

Au débit :

- la contribution CMU ;
- les prestations payées au titre de l'exercice et des exercices précédents ;
- les provisions pour sinistres à payer ;
- les frais sur cotisations ;
- la reprise des provisions sur cotisations de l'exercice précédent ;
- la marge de solvabilité réglementaire ;
- la provision pour maintien de la garantie décès en cas de résiliation.

Si le solde du compte de résultat est bénéficiaire, 95 % de ce montant est versé à la " provision d'égalisation ".

Cette provision est attachée aux risques couverts par le " régime prévoyance " de la branche, et ce quel qu'en soit le gestionnaire désigné et agréé.

Le gestionnaire actuel s'engage, en cas de changement de gestionnaire, à transférer l'intégralité de cette provision au nouveau gestionnaire désigné et agréé par les signataires du " régime de prévoyance " dans les conditions prévues à l'article 15 du présent protocole.

En cas d'excédent, le gestionnaire soumettra aux signataires du " régime de prévoyance " ses propositions de modification du régime en faisant état, par exemple, des possibilités techniques et financières pour abaisser les cotisations ou augmenter les prestations.

Si le solde de ce compte est déficitaire, le montant correspondant est prélevé sur la " provision d'égalisation ". En cas d'insuffisance de cette réserve, le reste de ce solde est reporté sur l'exercice suivant.

La provision d'égalisation sera dotée chaque année, à compter du 1er janvier 2003, d'intérêts financiers calculés sur la base de 90 % réalisé sur l'actif général de la CRI-Prévoyance. Ce taux ne pourra être inférieur à 75 % du TME annuel et s'appliquera sur le montant de la provision d'égalisation détenue au 1er janvier de l'exercice considéré. Il est indiqué qu'à la date du 31 décembre 2002, le montant de cette provision d'égalisation relative aux exercices précédents cumulés s'élevait à 2 208 508 Euros.

Par ailleurs au 31 décembre 2002 :

- la marge de solvabilité réglementaire s'élevait à 721 505 Euros ;
- la provision de maintien de la garantie décès s'élevait à 287 442 Euros.

La commission de gestion paritaire.

Article 9

La commission de gestion paritaire du régime de prévoyance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le régime de prévoyance de la branche.

La commission paritaire peut autoriser le gestionnaire à déléguer à un organisme tiers une partie de la gestion administrative qui lui est confiée sous réserve que cet organisme tiers soit dûment agréé par la commission paritaire.

Elle se réunit dans les conditions fixées :

- à l'article 10 du " Protocole de gestion " en date du 17 novembre 1997 et ;
- à l'article 11 de l'avenant en date du 15 janvier 2004 au " Régime de prévoyance " de la branche.

Le gestionnaire pourra soumettre chaque année à la commission de gestion paritaire, au-delà des résultats chiffrés tous les 6 mois, ses propositions de modification du régime de prévoyance. Toute modification du régime de prévoyance de la branche ne pourra être effectuée que dans le cadre des dispositions de ce régime et après fourniture à la commission de gestion paritaire et examen, par celle-ci, des éléments chiffrés de l'ensemble du régime.

Fonds social.

Article 10

La commission de gestion paritaire sera informée des demandes d'aides formulées directement auprès du gestionnaire.

Règlement de prestations.

Article 11

Article 11.1

Frais

Lorsque le mode de paiement choisi donne lieu à perception de frais ou de taxes, ceux-ci sont déduits du montant des prestations.

Article 11.2

Délais et modalités de règlement des prestations

11.2.1. Garanties décès toutes causes et invalidité absolue et définitive.

Le gestionnaire effectue le règlement de la prestation dans les 30 jours suivant la constitution complète du dossier.

11.2.2. Garantie frais d'obsèques.

Le gestionnaire effectue le règlement de la prestation dans les 15 jours suivant la constitution complète du dossier.

11.2.3. Garantie frais de santé.

D'une façon générale, les règlements de frais de santé, sauf cas de force majeure, ne doivent pas excéder 8 jours à compter de la réception des demandes de remboursement par le gestionnaire.

Les personnes couvertes par la garantie frais de santé bénéficient :

- du tiers payant dans les établissements hospitaliers, les cliniques conventionnées et les pharmacies ;
- de la télétransmission avec les CPAM (système NOEMIE).

Information de la commission de gestion paritaire, des entreprises adhérentes et des participants.

Article 12

Article 12.1

Information de la commission de gestion paritaire, des entreprises adhérentes et des participants

Le gestionnaire fournira chaque année à la commission de gestion paritaire un rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime.

Ce rapport annuel sera tenu à la disposition de chacune des entreprises adhérentes.

Le gestionnaire communiquera toute information utile pour appréhender la réalité sociale du secteur professionnel.

Article 12.2

Information des participants

Le gestionnaire réalisera une notice d'information destinée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale.

Cette notice définira :

- les garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur ;

- les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque ;
- le contenu des clauses édictant des exclusions et des limitations de garantie ;
- les obligations pesant sur les entreprises adhérentes et leurs salariés, telles qu'elles sont prévues par le régime de prévoyance.

Conformément à l'article L. 932-6 précité, lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est tenu d'informer chaque participant en lui remettant une notice à cet effet par l'institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Formalités à accomplir par les assurés en cas de sinistre.

Article 13

Outre les pièces justificatives spécifiques à chaque garantie, le gestionnaire se réserve le droit de demander toute autre pièce justificative au moment de la survenance de l'événement.

Les pièces justificatives à fournir au gestionnaire en cas de sinistre sont :

Article 13.1

Garanties décès toutes causes.-Invalidité absolue et définitive Frais d'obsèques

La déclaration de décès (formulaire du gestionnaire).

Un extrait d'acte de décès et/ ou un extrait d'acte de naissance du participant, le cas échéant du conjoint ou des personnes à charge décédées (garantie frais d'obsèques).

La photocopie recto verso de la carte d'identité du ou des bénéficiaires.

Les photocopies des bulletins de salaire correspondant à la période de référence servant au calcul de la prestation.

S'il y a lieu une copie du rapport de police ou du procès-verbal de gendarmerie.

Une photocopie de l'ordonnance désignant l'administrateur légal des biens du ou des enfants mineurs pour le versement des prestations le (s) concernant.

La photocopie du livret de famille du participant, un certificat d'hérédité établi par le notaire, une attestation sur l'honneur de non-séparation judiciaire et de non-divorce.

Un certificat médical précisant la nature et les circonstances du décès du participant.

Un justificatif des frais engagés (garantie frais d'obsèques).

Article 13.2

Garantie frais de santé

Les bordereaux de la sécurité sociale.

Les factures pour les frais d'optique, les prothèses dentaires et les dépassements d'honoraires.

Article 13.3

Maintien de la garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès du gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du participant.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le régime de prévoyance et des prestations supplémentaires pourront être proposées aux adhérents.

Constitution de la provision d'égalisation au 31 décembre 2002.

Article 14

La provision d'égalisation n'ayant pas été constituée à la date du 31 décembre 2002 pour un montant de 2 208 508 Euros, les parties conviennent de l'alimenter par 1/5 chaque année à raison de 441 701 Euros :

1er janvier 2003 ; 1er janvier 2004 ; 1er janvier 2005 ; 1er janvier 2006 ;
1er janvier 2007,

et ce sous réserve que la CRI-Prévoyance soit encore gestionnaire du régime à ces dates.

Il est rappelé par ailleurs qu'au 31 décembre 2002 :

- la marge de solvabilité s'élevait à 721 505 Euros ;
- la provision de maintien de la garantie décès à 287 442 Euros.

Résiliation du protocole de gestion du régime.

Article 15

En cas de dénonciation avant le 1er janvier 2007 du " protocole d'accord de gestion " par les partenaires sociaux signataires du " régime de prévoyance ".

La CRI-Prévoyance, qui est depuis le début du régime et jusqu'à ce jour le gestionnaire du " régime de prévoyance ", s'engage à verser au nouvel organisme assureur :

- la provision d'égalisation qui est attachée au contrat, et ce pour son montant atteint à la date de résiliation au regard de l'échéancier précité, après incorporation des résultats des exercices suivants et des produits financiers calculés en application du présent " protocole d'accord de gestion " ;

- la marge de solvabilité correspondant à l'exercice de résiliation.

En cas de dénonciation avant le 1er janvier 2007 du " protocole d'accord de gestion " par la CRI-Prévoyance.

La CRI-Prévoyance, qui est depuis le début du régime et jusqu'à ce jour le gestionnaire du " régime de prévoyance ", s'engage à verser au nouvel organisme assureur :

- la provision d'égalisation qui est attachée au contrat, et ce pour son montant atteint à la date du 31 décembre 2002, après incorporation des résultats des exercices suivants et des produits financiers calculés en application du présent " protocole d'accord de gestion " ;

- la marge de solvabilité correspondant à l'exercice de résiliation.

Par contre, la provision de maintien de la " garantie décès " calculée au 31 décembre de l'exercice de résiliation sera conservée par la CRI-Prévoyance qui supportera l'ensemble des sinistres décès postérieurement à la date de résiliation par les salariés en arrêt de travail antérieurement à cette date.

Dépôt - Extension - Entrée en vigueur.

Article 16

Le texte du présent protocole sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes, conformément à l'article L. 132-10 du livre 1er du code du travail.

Il entrera en vigueur, dès sa ratification par les parties et, compte tenu de ce qui est indiqué aux articles 1er et 2 ci-dessus, le présent protocole fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension et d'élargissement pour les entreprises et salariés de la branche professionnelle situés sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM).

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 15 janvier 2004.

Avenant relatif à l'accord FIMO-FCOS du 26 janvier 1999

Date du texte : 2005-01-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Objet

Article 1

Le présent avenant a pour objet de préciser ou de modifier certaines dispositions de l'accord du 26 janvier 1999 et de ses avenants n° 1 du 6 avril 1999, n° 2 du 9 septembre 1999, n° 3 du 2 février 2000 et n° 4 du 31 mars 2000.

Il prend en considération les dispositions du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004 mettant en oeuvre les dispositions précisées par le titre II pour l'organisation des stages FIMO-FCOS pour une profession bénéficiant d'un accord de branche étendu.

Dates de mise en place des dispositifs

Article 2

Les dispositifs précisés par l'accord du 26 janvier 1999 et de ses avenants sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

L'organisation des stages FIMO pour la profession

La FIMO nécessite une formation de 117 heures. Le succès au stage est sanctionné par une attestation. Cependant, plusieurs équivalences existent.

Ainsi, sont réputés avoir satisfait à l'obligation de FIMO :

1. Les titulaires de diplômes CAP ou brevet professionnel ou titre professionnel de conducteurs ;
2. Les salariés de plus de 21 ans embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation et ayant suivi la FIMO ;
3. Les conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes en poste le 10 février 2005, à titre salarié. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de délivrer une attestation de présence à la date du 10 février 2005, attestation valant FIMO ;
4. Les conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes ayant exercé cette activité, à titre salarié, pendant au moins 3 ans et reprenant ladite activité entre le 10 novembre 2004 et le 30 juin 2006, sans l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans. L'attestation est

délivrée par l'entreprise (sur justificatif fourni par le conducteur) ;

5. Les titulaires d'une attestation FIMO délivrée dans le cadre d'un accord collectif étendu (attestation obtenue suite à une formation) dans les conditions suivantes :

- si l'attestation est délivrée après le 10 novembre 2004, la durée de formation doit être au moins égale à 105 heures ;
- si l'attestation est délivrée avant le 10 novembre 2004, peu importe la durée de la formation réalisée, toutefois si cette durée est inférieure à 105 heures, le conducteur doit passer une FCOS dans l'année qui suit son embauche dans la nouvelle entreprise.

Sont également réputés avoir satisfait à l'obligation de FIMO :

1. Les salariés et non-salariés du transport routier public (21 ans révolus) titulaires d'une attestation de FIMO ou d'une attestation valant FIMO (attestation d'exercice du métier, attestation de présence ou dispense de FIMO) ;
2. Les conducteurs considérés comme ayant satisfait à l'obligation de FIMO en application des accords de branche étendus et titulaires dans ce cadre d'une attestation de présence en qualité de conducteur routier ou d'une attestation d'exercice du métier ;
3. Les conducteurs du transport public interurbain de voyageurs titulaires d'un diplôme (avec équivalence FIMO) ou ayant suivi avec succès une FIMO, ou d'une attestation valant FIMO (attestation d'exercice du métier, attestation de présence ou dispense de FIMO).

Les conducteurs visés aux 2 et 3 doivent en plus satisfaire à une obligation de FCOS dans un délai maximum de 1 an suivant leur embauche.

Le modèle d'attestation valant FIMO sera défini par arrêté du ministre chargé des transports. L'organisation des stages FCOS pour la profession

La FCOS est d'une durée de 24 heures. Elle doit être suivie tous les 5 ans.

Le calendrier est le suivant :

- les conducteurs (non titulaires d'un diplôme ouvrant droit à la FIMO ou d'une attestation de FIMO délivrée suite à une formation) présents dans l'entreprise au 10 février 2005 et qui comptent moins de 3 ans d'exercice du métier doivent suivre une FCOS avant le 30 juin 2005 ;
- les conducteurs de véhicules d'un poids total autorisé en charge supérieur à 3,5 tonnes, nés après le 30 juin 1970, doivent avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité au plus tard le 31 décembre 2005, sauf diplômes équivalents ou titres datant de moins de 5 ans (tels que définis par le décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004) ;
- les conducteurs nés avant le 30 juin 1970 doivent passer la FCOS avant le 1er juillet 2006.

Sont réputés avoir satisfait à l'obligation de formation continue de sécurité :

- les titulaires de diplômes CAP ou brevet professionnel conducteurs (incluant la FIMO) datant de moins de 5 ans ;
- les salariés de plus de 21 ans embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation et ayant suivi avec succès la FIMO depuis moins de 5 ans ;
- les titulaires d'une attestation FIMO datant de moins de 5 ans délivrée dans le cadre d'un accord collectif étendu (attestation obtenue suite à une formation dans la mesure où la durée de la formation est au moins égale à 105 heures si l'attestation est délivrée après la publication du décret n° 2004-1186 du 8 novembre 2004, soit le 10 novembre 2004) ;
- tous les titulaires d'une FIMO de moins de 5 ans ;
- tous les titulaires d'une FCOS délivrée dans le cadre des obligations de FIMO en application des accords collectifs étendus, datant de moins de 5 ans et si la FCOS est au moins égale à 14 heures ;
- les titulaires de l'attestation FCOS des transporteurs publics et datant de moins de 5 ans.

Organisation pédagogique

Article 3

Conformément aux dispositions de l'accord du 26 janvier 1999, prévoyant notamment une liste des opérateurs de formation, déterminée chaque année par la CPNEFP, il est décidé que les stages FIMO-FCOS de la profession seront mis en place par l'organisme suivant : FORMAREC, 101, rue de Prony, à Paris.

Un rapport d'exécution de la mission sera réalisé chaque année auprès de la CPNEFP qui pourra ainsi réaliser son bilan d'activité dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité et l'emploi.

Ce bilan sera transmis au ministère chargé des transports dans les 3 mois suivant l'année civile au titre de laquelle il a été établi.

Durée

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet d'un dépôt en vue de son extension, conformément aux procédures définies par

le code du travail.

Autres dispositions

Article 5

Les autres dispositions prévues dans l'accord du 26 janvier 1999 et ses avenants restent valides notamment le contenu et les modalités pédagogiques des actions de formation.

L'extension de l'accord

Article 6

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction départementale du travail et de l'emploi de Lille et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement à l'ensemble du territoire national.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 5 janvier 2005.

Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance

Date du texte : 2006-01-25 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Objet

Article 1 — Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance

Le présent avenant a pour objet :

- l'intégration dans le régime de prévoyance de la branche de dispositions prévues par la réforme de l'assurance maladie née de la loi du 13 août 2004 ;
- la modification du tableau des garanties frais de santé suite à la mise en application de la classification commune des actes médicaux dite CCAM ;
- l'intégration des nouvelles dispositions concernant les bénéficiaires des régimes de prévoyance collectifs obligatoires suite à la parution de la circulaire DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005 ;
- la révision des cotisations relatives aux garanties frais de santé.

Dispositions prises suite à la réforme de l'assurance maladie

Article 2 — Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance

Afin de bénéficier de l'ensemble des avantages liés aux contrats collectifs à adhésion obligatoire, les partenaires sociaux conviennent de mettre en conformité le régime de prévoyance de la branche.

Pour cela, il est nécessaire de cumuler le respect des conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale reprises par le décret 2005-1226 du 29 septembre 2005, pour les contrats dits " responsables " et la règle de la non prise en charge d'une participation forfaitaire de l'assuré.

Concernant l'accord de prévoyance de la branche, l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et le décret du 29 septembre 2005 s'appliquent à compter du 1er juillet 2006.

Dans ce cadre, le régime de prévoyance permet de bénéficier de :

- l'exonération des charges sociales sur les cotisations, pour l'employeur ;
- la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié ;
- l'exonération de la taxe sur les conventions d'assurance.

Au sens de l'article 57 de la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie, un contrat responsable devra respecter un cahier des charges qui sera connu et applicable dans son intégralité à compter du 1er juillet 2006 concernant les régimes obligatoires prévus dans le cadre d'une branche professionnelle.

Au jour de signature de cet avenant, la loi et les décrets déjà parus imposent un certain nombre de règles :

- d'une part, des interdictions de prise en charge ;
 - d'autre part, des obligations de prise en charge dans le cadre du parcours de soins.
- Les interdictions de prise en charge

A effet du 1er janvier 2005, la sécurité sociale baisse son remboursement du montant de la participation forfaitaire (1 en 2005) pour toute consultation ou acte médical réalisé par un médecin généraliste ou spécialiste. Cette participation ne doit pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé.

A effet du 1er juillet 2006, la majoration de la participation de l'assuré hors du parcours de soins, visée à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale, ne pourra pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé :

- absence totale de prise en charge de la majoration du ticket modérateur lorsque le participant ne désigne pas de médecin traitant avant le 1er juillet 2005 et/ ou ne passe pas par lui. Le montant de cette majoration a été fixé par décret en date du 3 novembre 2005, dans une fourchette de 7,5 % à 12,5 % de la base de remboursement ;
- absence de prise en charge du dépassement d'honoraire autorisé en cas de non-respect du parcours de soins sur les actes cliniques et techniques. Ce dépassement est limité au dépassement maximum sur les actes cliniques fixée à ce jour à 17,5 % de la base de remboursement de la consultation médicale.

A effet 2007, la majoration de reste à charge de l'assuré pour les actes et prestations pour lesquels le patient n'a pas accordé l'autorisation visée à l'article L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ne pourra pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé :

- absence totale de prise en charge de la majoration du ticket modérateur lorsque l'assuré refuse l'accès à son dossier médical personnel (à effet du 1er juillet 2007).
- Les obligations de prise en charge dans le parcours de soins

Dans le cadre des consultations et prescriptions du médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et aux prescriptions de celui-ci, les contrats responsables doivent respecter les obligations suivantes :

- prise en charge de 30 % du tarif opposable des consultations (tarif de base et majorations remboursables) qui s'ajoutent aux 70 % remboursés actuellement par la sécurité sociale ;
- prise en charge de 30 % des prescriptions de médicament du médecin traitant sur les vignettes blanches qui s'ajoutent aux 65 % actuellement remboursés par la sécurité sociale ;
- prise en charge de 35 % du tarif de base des frais d'analyse ou de laboratoire qui s'ajoutent aux 60 à 70 % remboursés actuellement par la sécurité sociale (plafonnée à 100 %) ;
- prise en charge totale du ticket modérateur pour au moins 2 prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard des objectifs de santé publique. La liste de ces prestations doit être fixée par arrêté non encore publié à ce jour.

Des décrets à paraître viendront préciser différents éléments d'application du contrat responsable et le régime complémentaire frais de santé de la branche sera adapté systématiquement afin de respecter ce cadre légal et de permettre de bénéficier des avantages précédemment listés.

Mise en oeuvre de la " CCAM "

Article 3 — Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance

La mise en oeuvre progressive de la classification commune des actes médicaux (CCAM) impose une nouvelle formulation de l'expression des garanties frais de santé du régime de prévoyance de la branche.

Dans le cadre de la CCAM, les nouvelles expressions de l'assurance maladie sont les suivantes :

- MR est le montant remboursé par la sécurité sociale ;
- BR est la base de remboursement de la sécurité sociale ;
- BR - MR appelé communément ticket modérateur continuera de s'écrire sous la forme TM.

La mise en oeuvre de la CCAM étant progressive sur plusieurs années, les codifications de l'ancienne nomenclature (NGAP) perdureront, et notamment le tarif de convention (TC).

Les expressions des niveaux de garanties inchangés sont les suivants :

- pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale dit PMSS ;

- les plafonds annuels appliqués aux garanties ne sont pas modifiés.

Compte tenu de ces modifications, le tableau des garanties frais de santé intégré à l'avenant au régime de prévoyance du 15 janvier 2004 est remplacé par le suivant :

Tableau des garanties santé

Les prestations de ce tableau intègrent la législation actuelle et à venir sur les contrats responsables. Elles sont exprimées en complément du régime de base.

-

NATURE DES GARANTIES/MONTANT DES PRESTATIONS

Hospitalisation médicale et chirurgicale

Secteur conventionné ou non conventionné

100 % de la base de remboursement SS (BR ou TC ou TC reconstitué)

Chambre particulière (y compris maternité)

Prise en charge par l'organisme de prévoyance (limité à 3 % du PMSS/jour d'hospitalisation)

Forfait journalier hospitalier

Pris en charge par l'organisme de prévoyance

Lit d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans

Forfait égal à 1,76 % du PMSS/jour d'hospitalisation

Médecine

Consultations, visites (généraliste, spécialiste, professeur)

Secteur conventionné ou non conventionné

100 % de la base de remboursement SS (BR ou TC)

Auxiliaires médicaux

40 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Analyses et travaux de laboratoire

40 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Electroradiologie ou radiothérapie

30 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Orthopédie, prothèses médicales (hors auditives)

35 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Frais de transport remboursés par la SS

35 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Actes de spécialité, petite chirurgie et forfait de cures thermales

30 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Soins de cures thermales

35 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Pharmacie remboursée par la sécurité sociale

100 % du ticket modérateur

Optique

Verres, montures, lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale

100 % du ticket modérateur plus un forfait égal à 8 % du PMSS/an/personne

Dentaire

Soins dentaires

100 % du ticket modérateur conventionnel

Parodontologie, prophylaxie buco-dentaire

100 % du ticket modérateur conventionnel

Prothèses dentaires remboursées ou non par la sécurité sociale (prothèses dentaires fixes esthétiques, prothèses dentaires fixes métalliques, prothèses dentaires amovibles, actes divers de prothèses dentaires)

200 % de base de remboursement SS (BR ou TC ou TC reconstitué)

Orthodontie remboursée par la sécurité sociale (orthodontie dento-faciale)

200 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Maternité et adoption

Forfait égal à 7,5 % du PMSS par enfant (doublé en cas de naissance gémellaire)

Base de remboursement SS : tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale. Il est déterminé par accord entre les professionnels de santé et le régime de base de la sécurité sociale.

Ticket modérateur conventionnel : part restant à la charge de l'assuré social compte tenu de la différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et le montant remboursé par la sécurité sociale.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Personnels concernés et bénéficiaires du régime de prévoyance

Article 4 — Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de

prévoyance

Suite aux précisions apportées par la circulaire DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005 concernant les bénéficiaires des régimes de prévoyance collectifs obligatoires, l'article 2 de l'avenant au régime de prévoyance du 15 janvier 2004 est annulé et remplacé par le suivant :

(voir cet article)

Cotisations du régime frais de santé

Article 5 — Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance

A compter du 1er avril 2006, les cotisations relatives aux garanties frais de santé seront les suivantes :

La cotisation " Frais de santé " des actifs est égale à :

- 28,2 euros par mois pour le salarié seul ;
- 56,2 euros par mois pour le salarié et sa famille,
dont 14,1 euros sont pris en charge par l'employeur, soit 50 % de la cotisation du salarié seul.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire.

La cotisation " Frais de santé " figurant à l'article 3 de l'avenant du 15 janvier 2004 sous le libellé " Dispositions particulières " au maintien de la garantie " Frais de santé " pour les bénéficiaires précisément listés dans ce paragraphe est égale à :

- 42 euros par mois pour le bénéficiaire seul ;
- 84 euros par mois pour le bénéficiaire et sa famille.

Hiérarchie des normes et accords dérogatoires

Article 6 — Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance

Conformément aux dispositions prévues par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent avenant et du régime de prévoyance auquel il est rattaché.

Dépôt extension et entrée en vigueur

Article 7 — Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article L. 132-10 du livre I du code du travail.

Il entrera en vigueur, dans les conditions suivantes, à savoir :

A la même date :

- sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM) ;
- pour l'ensemble des entreprises et salariés dépendant de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Cette date de prise d'effet est fixée à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent avenant.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 25 janvier 2006.

Formations FIMO/FCOS

Date du texte : 2006-12-04 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

I. - Objet

Article — Formations FIMO/FCOS

Par dérogation aux dispositions relatives à l'obligation pour les conducteurs salariés de plus de 3,5 tonnes de la branche des industries et commerces de la récupération de bénéficier, au cours de toute période consécutive de 5 ans de leur vie professionnelle, d'une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS), telle que définie dans l'accord de branche du 26 janvier 1999 et ses avenants, il est admis qu'un salarié puisse bénéficier d'une formation continue obligatoire de sécurité (FCOS) relevant de la réglementation des transports routiers publics de marchandises.

II. - Formalités de dépôt

Article — Formations FIMO/FCOS

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du Livre Ier du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 4 décembre 2006.

Avenant relatif à l'avenant du 25 janvier 2006 concernant le régime de prévoyance mis en place par accord du 2 octobre 1997

Date du texte : 2006-11-15 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

I. - Objet

Article — Avenant relatif à l'avenant du 25 janvier 2006 concernant le régime de prévoyance mis en place par accord du 2 octobre 1997

Le présent avenant annule et remplace la phrase suivante, en première page de l'avenant du 25 janvier 2006 : " Entre le syndicat de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage région Nord Picardie, 40, rue E.-Jacquet, B.P. 15, 59708 Marcq-en-Baroeul ", par : " La fédération de la récupération, du recyclage et de la valorisation, représentée par Pierre Cornu, président de la commission sociale, 101, rue de Prony, 75017 Paris ", et ce compte tenu du caractère désormais national de la convention collective (avenant du 5 janvier 2005 étendu le 5 août 2005).

II. - Formalités de dépôt

Article — Avenant relatif à l'avenant du 25 janvier 2006 concernant le régime de prévoyance mis en place par accord du 2 octobre 1997

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du livre Ier du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 15 novembre 2006.

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou des jours fériés

Date du texte : 2007-10-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

I.-Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 58 bis de la convention collective des industries et commerces de la récupération :

Article 58 bis

Travail exceptionnel de nuit,
du dimanche ou des jours fériés

Les heures effectuées exceptionnellement soit les dimanches entre 6 heures et 21 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, soit la nuit entre 21 heures et 6 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées exceptionnellement les jours fériés légaux entre 6 heures et 21 heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, donneront lieu à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

II. — Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément à l'article L. 132-10 du livre Ier du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et d'élargissement.

Contingent des heures supplémentaires

Date du texte : 2008-04-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Il a été convenu ce qui suit concernant l'accord en date du 6 avril 1999, modifié par accord du 11 juin 2003 :

L'article 1er « Contingent annuel » du titre IV de l'accord du 6 avril 1999, modifié par accord du 11 juin 2003, est modifié comme suit et entraîne la modification et le remplacement de l'article 57 de la convention collective (brochure n° 3228) des industries et commerces de la récupération qui est désormais libellé comme indiqué ci-dessous :

« Article 57

Heures supplémentaires

(Résultant de l'accord du 11 juin 2003, étendu par arrêté du 6 février 2004, JO du 19 février 2004 et élargi au reste du territoire national par arrêté du 7 juin 2004, JO du 17 juin 2004) Conformément aux dispositions de l'article L. 212-6 du code du travail, les partenaires sociaux décident de fixer le contingent d'heures supplémentaires utilisables chaque année par les entreprises du secteur à 220 heures, et ce que la durée du travail soit décomptée sur la semaine, sur un cycle ou selon tout autre mode légal.

Néanmoins, lorsque la durée du travail sera décomptée dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, ce contingent annuel d'heures supplémentaires sera alors réduit à 175 heures.

Chacune des 8 premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Ces heures supplémentaires sont susceptibles de donner lieu à repos compensateur dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail. »

L'article 57 de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage de la région Nord-Picardie sera modifié en conséquence.

Les dispositions du présent accord relatives à la majoration des heures supplémentaires sont impératives. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement.

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et utilisation des fonds de la professionnalisation

Date du texte : 2008-04-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues à l'article 9-2 de l'ANI du 5 décembre 2003 ainsi que les articles 18, 23 et 24 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie signé le 15 décembre 2004 concernant notamment le principe de développement des formations en apprentissage et la possibilité de cofinancer ces formations en apprentissage par l'utilisation des fonds de professionnalisation des entreprises de la branche ;

Vu l'article L. 983-4 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et l'article R. 964-16-1 du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004 prévoyant la nécessité d'un accord de branche concernant l'utilisation et la mise en oeuvre des fonds de professionnalisation au profit des formations par la voie de l'apprentissage et le versement de ces fonds aux centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;

Considérant la nécessité de développer l'insertion de jeunes collaborateurs qualifiés dans notre profession ;

Considérant la nécessité de générer des formations par la voie de l'apprentissage, permettant ainsi de conforter le début d'un réseau pédagogique et son développement par l'amélioration de son financement et de ses actions,

A la demande des membres de la CPNEFP, il est convenu ce qui suit :

Article 1 — Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en oeuvre de l'accord sur la formation professionnelle concernant la possibilité d'utiliser les fonds de la professionnalisation au profit du développement de l'apprentissage pour le fonctionnement en réseau des centres de formation de la profession.

Article 2 — Principe d'utilisation des fonds de la professionnalisation au profit de l'apprentissage

Accord du 9 avril 2008 relatif au développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et à l'utilisation des fonds de la professionnalisation

Article 2.1 — Montant transférable pour l'apprentissage

La CPNEFP propose à la commission sociale un pourcentage maximum d'utilisation des disponibilités des fonds de professionnalisation dont dispose l'OPCA de la branche. Ce pourcentage s'élève à 10 % en 2008 et peut être revu chaque année avant le 30 juin.

Article 2.2 — Définitions des domaines et actions prioritaires

Le domaine des actions éligibles concerne les actions développées par la voie de l'apprentissage existantes ou en création dans les centres de formation d'apprentis (CFA) au profit des entreprises de la branche tels que reconnus à l'article 2.2 du présent accord. Les actions en apprentissage retenues concernent les emplois et qualifications déclarés prioritaires par la commission sociale de la branche. Ces actions doivent concourir à la préparation de titres et diplômes par la voie de l'apprentissage. Il peut s'agir notamment des actions de promotion, de mise en oeuvre de ces formations telles que définies à l'article 2.3 du présent accord au plan des dépenses éligibles. Le choix des actions prioritaires est révisé annuellement et proposé par la CPNEFP à la commission sociale de la branche.

Article 2.3 — Définitions des CFA bénéficiaires

La CPNEFP propose à la commission sociale une liste des CFA habilités à recevoir ces fonds. Cette liste est établie chaque année avant le 30 juin par la commission sociale. Les CFA doivent être conventionnés avec l'Etat ou les régions.

Article 2.4 — Types de dépenses éligibles

Seules les dépenses de fonctionnement des CFA pour développer les actions habilitées par la commission sociale sont éligibles. Les dépenses d'investissement des CFA concernés ne sont pas éligibles.

Article 3 — Gestion du dispositif

Accord du 9 avril 2008 relatif au développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et à l'utilisation des fonds de la professionnalisation

Article 3.1 — La gestion paritaire du dispositif

La commission sociale de la branche est responsable de la gestion paritaire du présent accord. Elle confie à la CPNEFP le travail préparatoire annuel concernant la liste des actions prioritaires, celle des CFA éligibles et les analyses financières afférents.

L'organisme OPCA gestionnaire du dispositif

au nom de la branche

La commission sociale confie le suivi financier du présent accord à l'OPCA de la branche qui assure l'exécution des décisions paritaires tant au niveau des versements aux CFA concernés que des modalités de contrôle et de suivi définies par la commission sociale en liaison avec l'instance paritaire de gestion de l'OPCA.

Article 3.2 — L'instruction des demandes des CFA

Les CFA concernés présentent à la CPNEFP une demande motivée au plan administratif, pédagogique et financier, avant le 15 mars de chaque année ; demande validée par le conseil de perfectionnement du CFA.

La CPNEFP propose à la commission sociale un avis motivé sur chaque demande.

La commission sociale délibère et informe l'OPCA de ses décisions et modalités de mise en oeuvre de celles-ci.

Article 3.3 — Les conditions d'utilisation des fonds

Les CFA concernés utilisent ces fonds pour financer les dépenses de fonctionnement des actions de formation en apprentissage en cours ou à venir pendant l'année civile de perception de ces fonds.

Article 3.4 — Modalités de contrôle des décisions paritaires

Un rapport d'exécution est fourni par chaque CFA bénéficiaire selon une trame proposée par l'OPCA et acceptée par la CPNEFP.

De même, l'OPCA propose et soumet un rapport d'exécution annuel à la commission sociale. Enfin, l'OPCA s'assure du bon usage et de la légalité des sommes affectées par les CFA aux actions de formation en apprentissage.

Article 4 — Durée

Le présent accord est applicable à durée indéterminée.

Article 5 — Extension de l'accord

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement à l'ensemble du territoire national.

Apprentissage et au fonds de professionnalisation

Date du texte : 2008-06-11 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,

A la demande des membres de la CPNEFP, il est convenu ce qui suit :

Article 1 — Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2008 concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 — Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2008, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernant le développement du CAP opérateur des industries du recyclage (OIR), dans les CFA suivants :

- le CFA des métiers de l'environnement MPS Aquitaine, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux, télécopie : 05-56-77-33-08, cfa@mps-aquitaine.org ;
 - le CFA CCI formation, pôle apprentissage, 68, rue Charles-Somasco, parc d'activités, 60180 Nogent-sur-Oise, tél. : 03-44-55-99-00, télécopie : 03-44-55-99-09, cfa@cci-oise.fr ;
 - le CFA de l'ADEFa, 96, rue Nationale, 59042 Lille Cedex, tél. : 03-20-21-95-34, télécopie : 03-20-21-95-46, adefa@adefa.fr ;
 - le CFA du réseau des maisons familiales rurales de Meythet, antenne de Cruseilles, 25, route de Metz, 74960 Meythet, tél. : 04-50-22-70-60, télécopie : 04-50-22-79-75, fd.74@mfr.asso.fr.
- De même, d'autres actions d'ingénierie de développement d'un réseau en apprentissage sont développées :
- information/communication métiers ;
 - mise en place d'un réseau apprentissage.

Ces dernières actions seront portées par les CFA ci-dessus désignés, avec l'appui de la profession au plan national.

Article 3 — Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation

d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2008 la somme totale de 110 000 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2008 s'élève à :

- 75 000 € pour le CFA des métiers de l'environnement MPS Aquitaine ;
- 15 000 € pour le CFA CCI formation, pôle apprentissage Nogent-sur-Oise ;
- 10 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 10 000 € pour le CFA du réseau des maisons familiales rurales.

Article 4 — Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir, en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5 — Bilan annuel

En 2009, un bilan relatif aux conditions de mise en oeuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Obligations de formation des conducteurs routiers

Date du texte : 2009-09-17 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

I. - Objet de l'avenant

Les parties conviennent de substituer aux textes conventionnels en vigueur, relevant de l'accord du 26 janvier 1999 et ses avenants, les nouvelles dispositions relatives à la formation initiale et continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises issues des textes suivants :

Décret n 2007-1340 du 11 septembre 2007 relatif à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs ;

Arrêté du 3 janvier 2008 relatif à l'agrément des centres de formation professionnelle habilités à dispenser la formation initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs ;

Arrêté du 3 janvier 2008 relatif au programme et aux modalités de mise en oeuvre de la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs ;

Arrêté du 26 février 2008 fixant la liste des titres et diplômes de niveau V admis en équivalence au titre de la qualification initiale des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs ;

Arrêté du 4 juillet 2008 définissant le modèle des attestations relatives à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs.

Article

II. — Formalités de dépôt

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et d'élargissement.

Classifications

Date du texte : 2009-09-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Le présent avenant a pour objet de préciser les seuils d'accueil réservés aux salariés titulaires du CQP « Opérateur multimatériaux » des entreprises du recyclage et du CQP « Opérateur, trieur, conducteur d'engins » dans les industries du recyclage des textiles, validés en CPNEFP du 18 septembre 2009.

L'annexe I « Seuils d'accueil » de l'accord du 7 mai 2009 sur les classifications est donc modifié comme suit :

DIPLÔME	NIVEAU éducation nationale	NIVEAU de classification
CQP « Opérateur, trieur, conducteur d'engins » (*)	—	II A
CQP « Opérateur multimatériaux »	—	II B
CAP, BEP	V	II B
Baccalauréat	IV	III
BTS, DUT, bac + 3	III	IV
Master, diplôme d'ingénieur	I-II	V
(*) Pour les activités suivantes : ferreux, non ferreux, plastiques, papiers-cartons, textiles, DEEE, pneumatiques, VHU.		

Notification et validité de l'accord

La partie patronale notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Date d'application

Les dispositions du présent avenant prendront effet après la date de l'arrêté d'élargissement.

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension et élargissement

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension et l'élargissement.

Ces demandes seront présentées par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Apprentissage

Date du texte : 2010-04-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,

à la demande des membres de la CPNEFP, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er — Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2010, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 — Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2010, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP opérateur des industries du recyclage (OIR), dans les CFA suivants :

- le CFA des métiers de l'environnement MPS Aquitaine, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux, tél. et fax : 05-56-77-33-08, cfa@mps-aquitaine.org ;
- le CFA CCI Formation Pôle apprentissage, 68, rue Charles-Somasco, parc d'activités, 60180 Nogent-sur-Oise, tél. : 03-44-55-99-00, fax : 03-44-55-99-09, cfa@cci-oise.fr ;
- le CFA de l'ADEF, 96, rue Nationale, 59042 Lille Cedex, tél. : 03-20-21-95-34, fax : 03-20-21-95-46, adefa@adefa.fr ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles, tél. : 04-50-44-10-58, fax : 04-50-44-03-33, mfr.ebeaux@mfr.asso.fr ;
- le CFA interprofessionnel de la Marne, UFA lycée professionnel de l'Argonne, avenue de Pertison, 51801 Sainte-Ménéhould Cedex, tél. : 03-26-60-50-41, fax : 03-26-60-33-48, ce.0510050c@ac-reims.fr.

De même, d'autres actions d'ingénierie de développement d'un réseau en apprentissage sont développées :

- information, communication métiers ;
- mise en place d'un réseau apprentissage ;
- mise en place d'un bac professionnel.

Ces dernières actions seront portées par les CFA ci-dessus désignés, avec l'appui de la profession au plan national et régional.

Article 3 — Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2010, la somme totale de 144 000 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2010 s'élève à :

- 75 000 € pour le CFA des métiers de l'environnement MPS Aquitaine ;
- 5 000 € pour le CFA CCI Formation, pôle apprentissage Nogent-sur-Oise ;
- 76 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 7 350 € pour le CFA des MFR, antenne de Cruseilles ;
- 8 000 € pour le CFA interprofessionnel de la Marne, UFA LP de l'Argonne.

Article 4 — Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5 — Bilan annuel

En 2011, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Indemnités de petits déplacements

Date du texte : 2010-04-14 Version KALI retenue : 2010-11-07 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

L'article 74 de la convention collective des industries et commerces de la récupération est modifié comme suit, dès l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

« Article 74

Petits déplacements. – Indemnité de nuit

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas le salarié dans l'impossibilité de regagner journellement son domicile.

Il sera éventuellement tenu compte au salarié des frais de transport résultant de l'obligation de se rendre à un lieu de travail différent du lieu juridique.

Pour les salariés en déplacement occupés hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier extérieur, lorsque les conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence ou leur lieu habituel de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession les obligent à prendre ce repas au restaurant, il sera versé une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 6,82 €.

Le temps de trajet et le temps de voyage pourront être indemnisés dans des conditions fixées d'un commun accord avec l'employeur et conformément à la jurisprudence et à la réglementation en vigueur.

Une indemnité égale à 75 % de la précédente sera versée aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et contraints de prendre une collation ou un repas supplémentaire en raison d'un horaire de travail se terminant après minuit ou commençant avant 2 heures.

Durée de l'accord. – Dénonciation et révision

La partie patronale notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain de la date de l'arrêté d'extension.

Création d'une commission paritaire de validation

Date du texte : 2011-02-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

A la demande des partenaires sociaux, les dispositions du présent accord viendront se substituer, dès sa date de signature, à l'accord de branche du 4 octobre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise.

Il a pour objet de préciser la mise en œuvre du délai de 4 mois suivant transmission des accords d'entreprise, prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans sa rédaction entrée en vigueur le 1er janvier 2010, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté de négocier et de conclure des accords collectifs avec les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La validité des accords collectifs conclus dans ces conditions avec les élus du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche. Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de cette commission de validation.

Article 1er — Objet de la commission

Une commission paritaire de validation de la récupération (CPVR) est instituée, dont le rôle exclusif est de valider ou non les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Le champ de compétence professionnel et géographique de la CPNV est celui de la convention collective des industries de commerce de la récupération.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 — Composition

La CPVR, dont le siège se situe à : FEDEREC, 101, rue de Prony, 75017 Paris Cedex, est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les membres de la CPVR sont désignés par les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche. Un membre du collège patronal ne peut siéger pour l'examen d'un dossier concernant l'entreprise à laquelle il appartient.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Article 3 — Fonctionnement

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de la CPNV élit en son sein un président et un secrétaire.

Le mandat a une durée de 2 ans, avec permutation de cette fonction selon le principe de l'alternance paritaire.

La CPVR ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents au sein de chaque collège. Si le quorum n'est pas atteint, la CPNV est à nouveau convoquée dans les 15 jours qui suivent ; lors de cette nouvelle réunion, elle se prononce à la majorité des membres présents de chaque collège.

Les pouvoirs ne sont pas admis, chaque membre empêché étant en mesure de se faire remplacer par son suppléant.

3.1. Secrétariat

Les missions du secrétariat consistent à :

Le secrétaire convoque la CPVR, dirige les débats et signe le procès-verbal de ses réunions.

La convocation est adressée à chaque membre, au moins 15 jours à l'avance. La convocation est accompagnée d'une copie de l'ensemble des dossiers parvenus au secrétariat de la CPVR à cette date.

3.2. Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 2 mois suivant la transmission au secrétariat d'un accord collectif pour validation. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

Article 4 — Saisine de la commission

L'entreprise qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la CPVR. Ce dernier lui adresse sans délai :

- le texte du présent article 4 ;
- un formulaire de demande indiquant l'ensemble des informations exigées ;
- les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche au plan national qui doivent être informées conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

L'employeur signataire de l'accord soumis à validation envoie au secrétariat de la CPVR, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- les nom et adresse de l'entreprise, ainsi que la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation, permettant l'identification des signataires ;
- une copie de l'information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- le double du formulaire Cerfa des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord et, en outre, si ces représentants ont été élus au 2^e tour, du procès-verbal de carence de candidatures au 1^{er} tour.

Dès que le dossier est transmis, le secrétariat de la commission adresse par courrier ou par messagerie électronique à chacun des membres titulaires, préalablement à la date de réunion de la commission, une copie de l'ensemble des documents.

Article 5 — Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la CPVR rend :

- soit une décision d'irrecevabilité, dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle et/ou territoriale, ou si les conditions de saisine prévues à l'article 4 ne sont pas remplies, ou si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces exigées ;
- soit une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- soit une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord. La CPNV contrôle que l'accord qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La CPNV se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent la transmission du dossier ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La validation est acquise lorsqu'une majorité en nombre de voix des membres présents s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la CPNV est consignée dans un procès-verbal dressé en séance. Ce procès-verbal mentionne la décision prise pour chaque demande. Il est approuvé par ses membres qui en reçoivent copie après sa signature par le secrétaire.

La décision explicite est notifiée dans un délai de 15 jours calendaires, à compter de la date de décision.

Article 6 — Dépôt des accords

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Article 7 — Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente délibération entrent en vigueur à compter de sa date de signature.

Annexe

Article

Annexe

Coordonnées des organisations syndicales représentatives dans la branche

CFTC, 109, rue Cyprien-Quinet, 62220 Carvin ;
CFDT FGMM, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris ;
CFE-CGC, 5, rue La Bruyère, 75009 Paris ;
CGT, 34 rue Chappé, 59800 Lille ;
FO, 9, rue Baudouin, 75013 Paris.

Durée du mandat des membres du CE

Date du texte : 2011-10-07 Version KALI retenue : 2012-04-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

L'article 38 de la convention collective est modifié comme suit :

Premier alinéa : les mots : « 2 ans » sont remplacés par : « 4 ans ».

L'article 38 est désormais le suivant :

« Article 38 Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans et rééligibles. Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré dans les conditions définies par la loi et les règlements en vigueur.

Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Les entreprises ont la faculté de prévoir une durée des mandats comprise entre 2 et 4 ans, conformément aux dispositions légales (art. L. 2324-24 et art L. 2324-25 du code du travail).

»

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Désignation de l'OPCA et création de la section paritaire professionnelle

Date du texte : 2012-01-31 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Vu l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu les statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ;

Vu la délibération relative à la demande d'une mise en place d'une SPP au sein de la branche de la récupération en date du 6 décembre 2011,

les parties signataires du présent accord décident de désigner le FORCO comme l'OPCA de la branche des industries et du commerce de la récupération.

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération (brochure n° 3228).

Article 1er — Création d'une section professionnelle paritaire (SPP)

Les parties signataires entendent constituer une section paritaire professionnelle spécifique au sein de la branche.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires de la branche et sous l'autorité du conseil d'administration du FORCO, les prérogatives lui étant imparties par les statuts de l'OPCA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menés en étroite interaction avec la CPNEFP de la branche.

Un protocole de fonctionnement en date du précise les modalités de fonctionnement et la composition de la SPP.

Article 2 — Application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

– au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;

- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Article 3 — Durée de l'accord. - Extension

Le texte du présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Développement de l'apprentissage et prise en charge

Date du texte : 2012-05-29 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,

à la demande des membres de la CPNEFP réunis le 15 mai 2012, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er — Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2012, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 — Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2012, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP opérateur des industries du recyclage (OIR), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEFA (20 apprentis), 96, rue Nationale, 59000 Lille, tél. : 03.20.21.95.34, télécopie : 03.20.21.95.46, mél. : adefa@adefa.fr ;
- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Cruseilles (17 apprentis), Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles, tél. : 04.50.44.10.58, tél. : 04.50.44.03.33, mél. : mfr.ebeaux@mfr.asso.fr ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux, tél. : 05.56.77.33.33, télécopie : 05.56.40.89.96.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2012.

Article 3 — Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2012, la somme totale de 132 960 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Pour l'année 2012, les modalités de répartition pour l'enveloppe de transfert des fonds de professionnalisation, prend en considération le nombre d'apprentis accueillis sur l'année civile

par chaque CFA.

Chaque CFA se verra doté, en fonction du nombre d'apprentis, d'une enveloppe forfaitaire de 3 000 € par apprenti.

Cette enveloppe, par CFA, sera limitée en fonction de la requête financière effective par le CFA dans son dossier de demande.

Calcul de l'enveloppe de transfert de fonds de professionnalisation pour 2012 :

(En euros.)

	Nombre d'apprentis	Montant du cofinancement sollicité	Montant du cofinancement accordé
CFA ADEFA	20	65 000	$20 \times 3\,000 = 60\,000$
CFA MPS	15	65 000	$15 \times 3\,000 = 45\,000$
CFA MFR	17	27 960	$17 \times 3\,000 = 51\,000$ limité à 27 960
Total	52	157 960	132 960

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2012, s'élève à :

- 60 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 45 000 € pour le CFF MPS ;
- 27 960 € pour le CFA des MFR antenne de Cruseilles.

Article 4 — Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5 — Bilan annuel

En 2013, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Désignation de l'OPCA

Date du texte : 2013-05-23 Version KALI retenue : 2014-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue,

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971, étendue par arrêté du 4 janvier 1974 et élargie à l'ensemble du territoire national par arrêté du 16 janvier 1985.

Article 2 — Adhésion à OPCALIA

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'Etat.

Article 3 — Section paritaire professionnelle

Les organisations signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 4 — Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2014. Il se substitue à cette date aux dispositions conventionnelles antérieures relatives à la désignation de l'OPCA de branche.

Article 5 — Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Congés pour événements familiaux

Date du texte : 2013-07-03 Version KALI retenue : 2014-03-12 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

L'article 71 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 71 Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficiera sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- 4 jours pour le mariage d'un salarié ;
- 2 jours pour le Pacs d'un salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère du salarié.

De plus, après 1 an de présence :

- 1 jour supplémentaire en cas de décès du conjoint ou d'un enfant célibataire vivant au foyer ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès du père ou de la mère ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès des petits-enfants, d'un enfant marié ou de son conjoint.

Il est précisé que ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, qu'ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et qu'ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Répartition des fonds pour le financement des CFA

Date du texte : 2014-05-15 Version KALI retenue : 2014-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,

A la demande des membres de la SPP réunis le 14 avril 2014,

Article 1er — Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2014, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 — Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2014, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP Opérateur des industries du recyclage (OIR), des CQP de branche, des CQPI auxquels la branche a souhaité adhérer et du baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEF, 96, rue Nationale, 59000 Lille ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- le CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13857 Aix-en-Provence Cedex 3.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2014.

Article 3 — Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis et de leur affecter pour l'année 2014 la somme totale de 222 550 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2014 s'élève à :

- 55 000 € pour le CFA ADEF ;

- 75 000 € pour le CFA MPS ;
- 62 550 € pour le CFA des MFR, antenne de Cruseilles ;
- 30 000 € pour le CFA IRFEDD (forfait).

Article 4 — Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir, en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5 — Bilan annuel

En 2015, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Création des CQP « Opérateurs de tri »

Date du texte : 2014-12-09 **Version KALI retenue :** 2015-01-30 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

Par le présent accord, les parties signataires entérinent la création du CQP « Opérateur de tri manuel » et la création du CQP « Opérateur du tri mécanisé » pour la branche des industries et commerce de la récupération.

Le présent accord remplace les dispositions relatives aux CQP de branche créés antérieurement et qui deviennent par conséquent caduques à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément au code du travail.

Création d'un observatoire des métiers

Date du texte : 2014-12-09 Version KALI retenue : 2015-01-30 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 ;
Vu la loi du 4 mars 2014,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er — Création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation et d'une veille prospective dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle, les parties décident de créer un observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Article 2 — Missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Observer : améliorer la connaissance dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

Anticiper et favoriser le changement : l'observatoire doit être un lieu de concertation, un outil de diagnostic et une instance technique d'aide à la décision.

Communiquer les résultats, favoriser les échanges et partenariats : la diffusion des travaux de l'observatoire devra permettre la sensibilisation des partenaires aux priorités définies par la branche.

Par ailleurs, une mission spécifique est attribuée à l'observatoire : l'administration des CQP de branche. Ces missions recouvriront principalement :

- information et promotion des CQP ;
- coordination et suivi du réseau des organismes de formation ;
- inscriptions/gestion des flux ;
- organisation des certifications.

Celles-ci seront confiées à un tiers.

Article 3 — Pilotage de l'observatoire

Un comité de pilotage des travaux confiés à l'observatoire sera mis en place dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Son fonctionnement est confié à la CPNEFP. Il est composé :

- d'un collège salariés comprenant deux représentants, membres de la CPNEFP, désignés par chaque organisation syndicale signataire ;
- d'un collège employeurs comprenant le même nombre de représentants.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Organisation du temps partiel

Date du texte : 2015-01-29 Version KALI retenue : 2015-04-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui permet de déroger par accord collectif de branche à la durée minimale de 24 heures des contrats de travail à temps partiel.

Cet accord résulte de la volonté des parties de prendre en compte la spécificité de la branche du recyclage concernant les contrats des entreprises avec les collectivités locales dans le cadre de réponses à des appels d'offres et de l'ouverture partielle de sites.

Ces contrats déterminent notamment l'organisation de la collecte, du recyclage et de la valorisation des déchets sur les différents échelons du territoire et imposent des organisations sur des durées de travail contractuelles inférieures à celles prévues par la nouvelle réglementation sur la durée des contrats à temps partiel.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles sus-mentionnées, ne peut être résolue par l'unique application des dispositions légales. Par conséquent, les parties signataires entendent préciser, dans le présent accord, les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

I. - Champ d'application

Article

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerce de la récupération (brochure no 3228) amenées à devoir conclure des contrats d'appels d'offres de marchés publics.

II. - Organisation du temps partiel

Article

a) Durée hebdomadaire du travail à temps partiel

Durée hebdomadaire minimum :

La durée hebdomadaire minimum du travail à temps partiel pour les salariés visés est de 7 heures ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur une période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

b) Organisation de la journée de travail des salariés à temps partiel

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que :

- les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée 2 heures ;
- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 7 jours calendaires.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou en demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail de 1 heure par demi-journée et de 2 heures par journée complète.

L'employeur recherchera la possibilité d'aménager cette répartition quotidienne des horaires de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- et/ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale ;
- et/ou pour cumuler plusieurs activités. Dans ce cadre, l'employeur proposera, si le salarié le souhaite et si l'activité le permet, au salarié concerné un autre poste disponible en entreprise compatible avec sa charge de travail initiale.

L'employeur répondra par écrit et motivera sa décision.

III. - Egalité de traitement

Article

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps plein. Il bénéficie des mêmes droits que pour l'ensemble des autres salariés, notamment en termes :

- de promotion de carrière ;
- de formation ;
- de parentalité ;
- de rémunération : la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualifications égales, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. Pour le calcul de la rémunération, il est tenu compte de la durée du travail et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- d'avantages liés à l'ancienneté : le salarié à temps partiel bénéficie également des avantages liés à l'ancienneté. L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il avait travaillé à temps plein. Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.
- de congés : le salarié à temps partiel bénéficie de la même durée de congé que le salarié à

temps plein.

Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, voire dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur permettra aux salariés qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent obtenir un emploi à temps partiel. Les salariés concernés doivent en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dans un délai de 30 jours. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu[x] de travail).

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

IV. - Compléments d'heures par avenants (remplacements et surcroûts d'activité)

Article

Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroûts d'activité.

Les entreprises de la branche auront la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail hebdomadaire prévue par le contrat.

Nombre d'avenants, hors remplacements, pouvant être conclus annuellement :

- le nombre d'avenants compléments d'heures ne peut dépasser 6 par salarié et par an, sauf remplacement d'un salarié absent.

Majoration des compléments d'heures par avenants :

- les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant temporaire au contrat de travail relatif au complément d'heures devra préciser :

- le motif du recours au complément d'heures ;
- sa durée ;
- le nombre d'heures hebdomadaires compris dans ce complément ;
- le taux de majoration.

V. - Heures complémentaires

Article

Durée :

Le recours aux heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de 2 heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Majoration :

La majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 25 %.

Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et en un exemplaire sur support électronique. Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

CQP « Opérateur de tri manuel » et « Opérateur de tri mécanisé »

Date du texte : 2015-07-09 Version KALI retenue : 2015-12-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Par le présent accord et dans la continuité de la politique de branche menée en faveur de la certification, les parties signataires souhaitent positionner les deux CQP créés par accord de branche du 25 novembre 2014.

Tenant compte de l'accord de branche sur les classifications du 9 avril 2008, les partenaires sociaux adoptent les classifications suivantes :

- CQP « Opérateur de tri manuel » : II A ;
- CQP « Opérateur de tri mécanisé » : II B.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Pacte de responsabilité

Date du texte : 2015-07-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

En introduction du présent pacte, la branche rappelle qu'elle a initié depuis déjà plusieurs années des négociations et des contractualisations sur l'emploi et la formation, qui l'ont amené à dynamiser une politique nationale de branche responsable.

Ainsi, en 2009, les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à l'accord du 13 octobre 2009.

Ils ont ensuite souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et se mobiliser autour du dispositif contrat de génération qu'ils considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences ; un accord a été signé le 30 septembre 2013 qui prévoit un certain nombre d'objectifs dont le détail est rappelé en préambule du présent texte.

Considérant l'enjeu national du pacte de responsabilité sur les sujets de l'emploi et de la formation, les partenaires sociaux de la branche affirment leur souhait de contribuer positivement aux ambitions affichées par le gouvernement.

Ils soulignent que l'industrie du recyclage apporte une réelle valeur ajoutée environnementale puisqu'elle approvisionne les industries françaises et mondiales en matière économes en énergie et en ressources.

La branche offre 26 000 emplois sur le territoire français qui vont des plus bas niveaux de qualification aux plus élevés. Ces emplois ne sont pas délocalisables.

Pour accompagner les transformations de la branche, les partenaires rappellent par ailleurs la signature de l'accord cadre ADEC avec la DGEFP et l'ADEME qui prévoit notamment des axes de travail autour de la GPEC, du développement des compétences et de la professionnalisation des salariés. Cet accord se termine en 2015 et devrait permettre d'atteindre les objectifs que s'est donnée la branche en matière de politique d'emploi.

Constat économique et social de la branche (Source Federec. – rapport annuel 2013 et panorama de la branche 2014 sur les données 2013)

Au niveau économique :

Le chiffre d'affaires du secteur du recyclage est en repli pour la deuxième année consécutive depuis 2011 pour atteindre 9,4 milliards d'euros en 2013.

Cette évolution globale affecte différemment les activités du secteur : « textiles, plastiques, verre, déchets de bois et déchets ménagers » qui affichent ainsi une progression de leur chiffre d'affaires alors que « ferrailles et « métaux non ferreux » voient leur chiffre d'affaires diminuer en raison de la baisse des volumes et de la concurrence du prix des matières premières.

Article

(Source : FEDEREC. – Rapport annuel 2013)

En 2013, les entreprises du recyclage ont collecté 33,7 millions de tonnes de déchets pour un volume produit de 26,3 millions de tonnes.

Le taux de production atteint 78 % en 2013, en diminution par rapport aux années précédentes (94 % en 2012, 93 % en 2011).

Au niveau social, emploi, formation :

Le taux d'embauche (volume des embauches rapporté au volume des effectifs salariés) s'élève à 19 % en moyenne en 2013, en diminution par rapport aux taux observés en 2011 (33 %) et en 2010 (37 %).

78 % des entreprises interrogées prévoient une stagnation des effectifs en 2014 et 7 % une diminution (principalement postes d'ouvriers et d'opérateurs).

Rappel : la branche s'est engagée à travers plusieurs négociations et contractualisations sur les domaines de l'emploi et de la formation.

Un ADEC a ainsi été signé en 2010 et prévoit un certain nombre d'objectifs en matière de professionnalisation des ressources humaines, de montée en compétence des salariés et d'attractivité des métiers. Cette contractualisation est en cours jusqu'en 2015. Un bilan d'évaluation sera alors produit.

Par ailleurs, un accord de branche du 30 septembre 2013 (étendu par arrêté du 24 décembre 2013) relatif au contrat de génération a été signé par les partenaires sociaux.

Conclu pour une durée déterminée de 3 ans, il s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche en faveur de l'emploi des seniors du 13 octobre 2009.

Cet accord prévoit un ensemble de mesures et d'engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences, assortis d'objectifs chiffrés.

Premier bilan des objectifs fixés par l'accord de branche « Contrat de génération »

Recrutements de jeunes en CDI : à l'issue de l'accord, la part des moins de 26 ans doit atteindre 10 % des effectifs globaux, soit 2 450 salariés.

Au 31 décembre 2013, la part des jeunes représentait 7 % des effectifs globaux (contre 7,8 % au 31 décembre 2011).

Alternance et dispositifs de professionnalisation : l'accord vise une augmentation cumulée du nombre de contrats et de périodes de professionnalisation de 30 % en 3 ans (par rapport à 2012).

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

Embauche et maintien dans l'emploi

Rappel : l'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de plus de 55 ans représentent 10,6 % des effectifs, soit 2 596 salariés.

Les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant 12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2 940 salariés). Cet objectif englobe le maintien des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'embauche de salariés de 55 ans et plus.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés, les parties au présent accord jugent réaliste un objectif d'embauche de 300 salariés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.

(Clichés non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

Le volume de contrats de professionnalisation mis en œuvre dans la branche est en légère augmentation en 2013, dans la continuité de la hausse enregistrée en 2012.

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective)

- 80 % des contrats sont certifiants (84 % en 2011) : diplôme ou titre d'Etat (44 %) ou certification/ titre enregistré au RNCP (36 %) ;
- 55 % visent un niveau supérieur ou égal à bac + 2 (I à III) (72 % en 2011).

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de défendre et promouvoir l'industrie du recyclage en France et de contribuer au développement quantitatif et qualitatif des emplois.

Ils conviennent toutefois que la situation économique du secteur est en berne depuis 2 ans. Les projections pour les années 2015 et suivantes ne font pas apparaître, à l'heure de la négociation du présent pacte, de perspectives très positives, eu égard notamment au prix des matières premières qui impactent fortement l'activité des entreprises.

En dépit de ce constat, les partenaires sociaux souhaitent s'ouvrir des pistes de réflexion sur les grands domaines suivants :

- la formation et le développement des compétences et des qualifications ;
- l'alternance ;

– l'emploi.

Sur l'ensemble de ces trois thèmes, les parties souhaitent actualiser le panorama de branche des industries et commerces de la récupération, sous l'égide de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications afin de disposer d'un suivi d'indicateurs utiles à l'évolution de la politique de branche.

Sur la formation

Pour permettre l'adaptation et la montée en compétences des salariés, la branche doit mettre à disposition des entreprises et des salariés une offre de formation adaptée, répondant aux exigences des métiers et de la loi sur la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'objectif des actions qui ont été menées dans le cadre notamment de l'ADEC a été le suivant : élever le niveau de compétences des salariés, attirer des compétences extérieures vers la branche et permettre la construction de parcours professionnels capables de suivre des adaptations des métiers à des réalités changeantes d'entreprises.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont dotés d'objectifs ambitieux concernant la politique de certification de la branche. Deux CQP « Opérateur de tri » ont ainsi été développés en 2014 et la branche a souhaité également travailler sur les CQPI. Ainsi, une étude d'opportunité sur la mise en place des CQPI « Conducteur d'équipements industriels, animateur d'équipe, opérateur de maintenance industrielle » a été menée courant 2015 pour évaluer les besoins des entreprises. Les travaux d'écriture du référentiel de compétences et de formation sont actuellement en cours sur ces trois CQPI.

Par ailleurs, une personne dédiée à l'administration des CQP a été mandatée par la branche pour s'assurer de la coordination du réseau d'organismes de formation engagés dans la démarche CQP et du suivi administratif de la démarche.

Un bilan sera réalisé fin 2015 pour connaître le nombre de CQP « Opérateur de tri » attribués par la branche. L'objectif pour 2015 est de 50 CQP.

Aussi, afin de développer l'offre de formation spécifique à la branche, les partenaires sociaux conviennent de renforcer le réseau des organismes de formation existant et l'étendre sur tout le territoire.

Par ailleurs, les partenaires rappellent les objectifs fixés dans le cadre de l'ADEC et s'engagent, dans l'évaluation qui en sera faite début 2016, à analyser et à prendre les mesures correctives éventuellement nécessaires pour pallier les difficultés rencontrées par les entreprises et les salariés.

Pour rappel, objectif sur 2014-2015 :

– Prodiat : objectif prévisionnel sur 24 mois : 180 contrats ;

– actions de formation qualifiantes et certifiantes : objectif prévisionnel sur 24 mois : 700 salariés ;

- cursus labellisé cadres et dirigeants de la branche : objectif : 10 sur 24 mois.

Enfin, les partenaires sociaux ont construit la liste CPF de branche et ont soumis au COPANEF un certain nombre de certifications nécessaires au développement de l'emploi et des compétences.

La CPNEFP de branche s'engage à analyser l'utilisation du CPF réalisée par les salariés et les entreprises afin de contribuer au plus près aux demandes des territoires.

L'accord de branche sur la formation qui sera négocié en 2015 devra prendre en compte les objectifs que se fixent les parties signataires en matière de politique emploi-formation.

Enfin, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité d'accompagner certains salariés sur le sujet de l'alphabétisation et du socle de compétences et de connaissances.

La CPNEFP de branche sera attentive que des actions puissent être déployées en la matière, notamment en termes de certification sur le socle.

La CPNEFP s'est ainsi engagée auprès du Copanef à délivrer le socle, devenu en début d'année une certification, selon une ingénierie permettant de justifier du sérieux de la démarche.

Sur l'emploi et sur l'alternance

La branche se situe dans un contexte de professionnalisation de l'emploi et de besoins de compétences nouvelles, jeunes et adultes. La mise à disposition d'outils GRH et d'une offre de formation adaptée aux métiers ne pourra être efficace que si elle s'accompagne d'actions de développement de l'attractivité de la branche.

Pour mémoire, un certain nombre d'objectifs ont été fixés dans l'axe 1 de l'ADEC relatif aux outils et accompagnement GRH :

- stratégie compétences ; objectif prévisionnel sur 24 mois : 120 bénéficiaires ;
- action compétences ; objectif prévisionnel sur 24 mois : 40 bénéficiaires.

Les parties souhaitent renforcer les réalisations et supports de communication réalisés dans le cadre de l'ADEC.

Ceux-ci sont consultables sur le site www.lerecyclageaimelesjeunes.fr créé dans le cadre du volet 3 de l'ADEC.

Ils ont pour objectifs l'orientation, la sensibilisation et l'information sur les métiers de la branche auprès des personnes en situation d'insertion, d'orientation, à la recherche d'informations sur les métiers.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises et aux permanents des fédérations signataires du présent pacte d'être acteurs de la promotion des métiers de la branche afin de pallier les difficultés de recrutement parfois rencontrées par les entreprises compte tenu du déficit d'image de la branche.

Les commissions jeunes de FEDEREC seront particulièrement incitées à travailler sur ce sujet et à aller à la rencontre des jeunes sur des salons ou autres événements territoriaux liés à l'emploi.

La branche a peu d'informations à ce jour sur l'apprentissage dans les entreprises. Les partenaires rappellent toutefois la contribution annuelle au développement des CFA de branche grâce à un transfert des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage.

La réforme de l'apprentissage doit permettre à la branche de mieux connaître la situation en la matière et de favoriser le développement de celui-ci. La désignation d'un OCTA de branche devrait concourir à l'atteinte de cet objectif. Les partenaires sociaux travailleront sur ce dossier courant 2015.

Par ailleurs, les taux de prise en charge des dispositifs liés à l'alternance seront revus si nécessaire dans le cadre de la négociation de branche afin de favoriser autant que possible les objectifs fixés par la branche, notamment dans le cadre du contrat de génération.

La branche se rapprochera de son OPCA pour que celui-ci puisse développer des outils collectifs en faveur de l'alternance.

Méthode : afin d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre du présent pacte, les partenaires sociaux s'accorderont sur un agenda comprenant des réunions de travail, le lancement d'études et les négociations paritaires.

Sur la qualité de vie au travail

Les parties rappellent que l'entreprise met le salarié au centre de son organisation.

L'organisation du travail, gage d'efficacité collective et de développement individuel, doit favoriser la diversité des tâches des salariés et veiller à ne pas les mettre en concurrence.

Chaque salarié est un acteur de la performance de l'entreprise. A ce titre, doivent être clairement identifiés sa place dans l'organisation et son périmètre de responsabilité.

Dans ce contexte, chaque salarié doit avoir une connaissance précise de ses missions, des moyens et des procédures internes en vigueur nécessaires à leur réalisation. La communication doit par ailleurs permettre une bonne compréhension de la politique de l'entreprise, de sa stratégie et de l'évolution de son environnement.

Sur la pénibilité

Plaçant la santé des salariés et la qualité de vie au travail au cœur de ses priorités, la branche attache une importance particulière à la prévention des situations de pénibilité. Les parties signataires réaffirment leur volonté de mettre en œuvre les moyens de prévention pour éviter ou limiter la pénibilité au travail et ainsi améliorer les conditions de travail.

Prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail :

Les parties conviennent que la meilleure façon de répondre à la pénibilité est de travailler le plus en amont possible sur les conditions de l'environnement de travail afin que celles-ci génèrent le plus faible degré de pénibilité possible. A cet effet, elles engagent les entreprises à déployer une démarche pluridisciplinaire d'amélioration de la prévention.

Prévention de la pénibilité par le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation :

La prévention de la pénibilité par l'amélioration de l'environnement de travail est le facteur premier de la prévention. Cependant, afin de maintenir l'employabilité des salariés exposés à des situations de pénibilité, les parties s'engagent à renforcer les mesures visant leur développement professionnel. Cette attention sera renforcée pour les salariés de plus de 50 ans.

Prévention de la pénibilité par le maintien en activité des salariés :

Les parties soulignent l'importance du maintien dans l'emploi. Ainsi, les salariés occupant des postes reconnus comme pénibles bénéficieront d'une priorité de reclassement si un poste compatible est disponible dans l'entreprise ou le groupe.

Sur le dialogue social

Le dialogue social de la branche recouvre la négociation des accords professionnels.

La commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, peut se saisir de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises, dès lors que ces questions relèvent de l'interprétation de la convention collective.

Par « fédérations syndicales représentatives » il faut entendre, dans le présent accord, les fédérations syndicales représentatives de la branche ou considérées comme telles en application de la loi du 20 août 2008 , complétée par la loi du 15 octobre 2010 .

L'organisation professionnelle patronale et les fédérations syndicales représentatives de la branche ont montré qu'elles étaient capables de s'emparer du vecteur de la négociation pour enrichir le corpus social de branche.

L'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie. La possibilité pour les entreprises d'être ainsi confrontées à des situations économiques différentes est devenue un paramètre dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient de définir ses enjeux et son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise.

Pour traduire ces ambitions dans la réalité du dialogue social, il est nécessaire de retenir des orientations auxquelles se référer pour appréhender les négociations sociales de branche sans

remettre en cause la liberté d'appréciation et de décision de chaque fédération à l'occasion de chaque dossier particulier.

Ces orientations sont les suivantes :

- rechercher, par la négociation, des équilibres pour faire évoluer les textes de branche lorsque ceux-ci sont devenus inadaptés afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme pour l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération, dans le contenu de ces accords, la diversité des entreprises.

Rappel des travaux à mener :

- actualisation 2015 du panorama de branche ;
- évaluation du lancement de la démarche CQP (2015), objectif CQP : 50 ;
- bilan des actions ADEC (début 2016) ;
- évolution des outils de communication liés aux métiers (www.lerecyclageaimelesjeunes.fr) et à l'alternance ;
- négociation sur l'accord de branche « Formation, taux de prise en charge de la branche, liste CPF, OCTA (2015) ;
- bilan des objectifs du contrat de génération (d'ici à 2016).

Sur le plan de la méthode, les parties feront un bilan quantitatif et qualitatif des éléments suivants :

- nombre de réunions CPNE ;
- nombre de réunions SPP ;
- nombre d'accords conclus.

Champ d'application : le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises définies dans le champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerces de la récupération.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-

greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Développement de l'apprentissage

Date du texte : 2015-05-21 Version KALI retenue : 2015-10-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation ;

A la demande des membres de la SPP réunis le 26 janvier 2015,

Article 1er — Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2015, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 — Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2015, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP Opérateur des industries du recyclage (OIR), des CQP de branche, des CQPI auxquels la branche a souhaité adhérer et du baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEFA, 96, rue Nationale, 59000 Lille ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Chevanceaux, Le Pavé, 17210 Chevanceaux ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- le CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, Europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13100 Aix-en-Provence.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2015.

Article 3 — Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis et de leur affecter pour l'année 2015 la somme totale de 210 870 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2015 s'élève à :

- 55 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 80 000 € pour le CFA MPS ;
- 40 000 € pour le CFA des MFR antenne de Cruseilles ;
- 30 000 € pour le CFA IRFEDD ;
- 5 870 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

Article 4 — Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir, en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5 — Bilan annuel

En 2016, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera de l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Réforme de la formation professionnelle

Date du texte : 2015-12-10 Version KALI retenue : 2016-07-20 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a amorcé une nouvelle réforme de la formation professionnelle, avec pour principal objectif de changer la gouvernance du système de formation et les interactions entre les différents acteurs.

La nouvelle organisation de la formation professionnelle répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif est de développer l'envie de se former des salariés et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance.

Pour cela, la réforme de la formation professionnelle agit à deux niveaux :

- elle favorise l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques ;
- elle simplifie les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent continuer à se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences.

La branche du recyclage a déjà engagé depuis quelques années de profondes mutations en matière de professionnalisation des ressources humaines compte tenu de l'évolution des facteurs suivants :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- évolutions des comportements, démarche écologique – développement durable ;
- raréfaction des ressources naturelles, énergie, coût du transport, émission de CO2 ... ;
- accroissement de la concurrence nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur.

Désignation de l'OPCO

Les parties signataires rappellent leur décision de désigner OPCO 2i comme OPCO de branche.

Pour mettre en œuvre la politique emploi formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée au sein de l'OPCO.

Article 1er — Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche des industries et commerces de la récupération (brochure n° 3228).

Article 2 — Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. Celui-ci a été créé au niveau de la branche par accord du 9 décembre 2014.

Anticiper les mutations économiques et les évolutions des métiers et des compétences constitue un enjeu majeur. En région, le pilotage et l'orientation de l'offre de formation sont de plus en plus alimentés par les démarches de prospective des métiers et des qualifications (PMQ). Au-delà des éléments de cadrage qu'elles fournissent, elles sont un outil au service de la concertation dans un domaine où la gouvernance est partagée entre différents acteurs.

La commission paritaire nationale pour l'emploi définit les moyens à mettre en œuvre en fonction des objectifs attendus. Sous son autorité, l'OPMQC a pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification.

2.2. Pilotage

Les parties signataires décident que la CPNEFP assure le pilotage des travaux qui seront réalisés dans ce cadre. A ce titre, elle est en charge :

- d'élaborer le cahier des charges des travaux qui entrent dans le cadre des missions définies précédemment ;
- de procéder à l'évaluation de ces travaux et à leur diffusion.

Article 3 — Contrat de professionnalisation

Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;

- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier :

- lorsqu'elles souhaitent préparer une certification inscrite au RNCP (notamment un diplôme ou titre à finalité professionnelle), un CQP ou un CQPI et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains métiers de la branche et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire (= niveau bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, peu importe leur âge.

Durée des actions de formation

La durée des actions de formation et assimilées (enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

La durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
 - les bénéficiaires des minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;
 - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
 - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - un CQP de la branche ou un CQPI ;
 - et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Article 4 — Professionnalisation

Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Les parties signataires souhaitent poursuivre l'engagement réalisé depuis plusieurs années autour de la certification. Elles rappellent que cette démarche est construite autour de plusieurs objectifs :

- développer le professionnalisme des salariés pour gagner en qualité, en productivité et en compétitivité ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés par l'obtention d'une certification ;
- fidéliser, améliorer l'image de l'entreprise et faciliter les recrutements en offrant des perspectives d'évolution via le CQP ;
- structurer la montée en compétence des salariés.

Les parties confient à la SPP, en lien avec la CPNEFP le soin de mobiliser les financements nécessaires au développement de ces certifications.

Article 5 — Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Par exception au principe mentionné ci-dessus, le compte personnel de formation (CPF) peut continuer d'être alimenté même lorsque son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, et ce au titre des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce.

Le compte personnel de formation (CPF) s'adresse à :

- toutes les personnes de 16 ans et plus ;
- par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés ;
- *le compte personnel de formation (CPF) est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce. (1)*

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet sur l'ensemble de l'année, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 5151-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 6 — Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le bilan de compétences est ouvert aux salariés des entreprises :

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation :

- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Article 7 — Entretien professionnel

Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins

d'accompagnement et/ ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Une capitalisation des entretiens professionnels permet à l'entreprise d'asseoir son plan de développement des compétences, de mieux penser le lien entre sa stratégie économique et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

- Salariés bénéficiaires :

Sont visés tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail.

En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

- Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :
 - l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
 - les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
 - l'évaluation de son employabilité ;
 - la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.
- La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur.
- L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :
 - au retour de congé maternité ;
 - au retour de congé parental d'éducation ;
 - au retour d'un congé de proche aidant ;
 - au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
 - au retour d'un congé d'adoption ;
 - au retour d'un congé sabbatique ;
 - au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
 - au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
 - à l'issue d'un mandat syndical.

Article 8 — Insertion des jeunes

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat en alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation de l'alternant à son poste de travail.

L'employeur doit ainsi permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Maître d'apprentissage, tuteur

Les parties rappellent que :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :
 - des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
 - des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
 - des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire effectuant des périodes de stages en entreprise ou salarié, au titre d'un contrat d'apprentissage.

Les parties signataires soulignent les enjeux du tutorat pour les parties prenantes :

Pour l'entreprise :

- accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et l'autonomie professionnelle.

Pour le salarié :

- faciliter l'acquisition des compétences ;
- maîtriser rapidement les pratiques professionnelles et les savoir-être attendus par l'entreprise ;
- sécuriser son parcours de formation.

Pour le tuteur :

- valoriser son savoir-faire ;
- diversifier ses activités ;
- développer des compétences relationnelles et pédagogiques.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-5 et suivants, R. 6223-22 et D. 6325-6 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 9 — Validation des acquis de l'expérience

La VAE est accessible à toute personne justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ou d'un bloc de compétences d'une telle certification. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel. Elles rappellent que les salariés de la branche disposent d'un savoir-faire unique qu'il convient de valoriser dans une démarche de validation.

Article 10 — Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Le passeport de compétences est destiné à valoriser l'ensemble des expertises acquises par le salarié au cours de son parcours de formation initiale et continue, ainsi que de son parcours professionnel. Il repose sur la collecte de toutes les données individuelles relatives aux certifications, titres et diplômes obtenus par les titulaires ainsi que sur l'intégration des données sociales des actifs afin de retracer leur carrière. Il est personnel et confidentiel et son partage et/ ou utilisation est à la main exclusive de son titulaire.

Il est utile aux titulaires dans leurs démarches de recherche d'emploi mais aussi dans leur accompagnement et leur orientation, y compris dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Il est donc essentiel pour optimiser les démarches de formation continue de chacun.

Article 11 — Égalité professionnelle femmes-hommes

L'égalité professionnelle, c'est « l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération ». Parce que facteur de performance et de progrès social, l'égalité professionnelle doit être une préoccupation constante dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise. Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs ils rappellent que la branche dispose d'un panorama annuel des données emploi-formation qui lui permet d'analyser les données relatives à l'accès des femmes et des hommes

aux différents dispositifs de formation et d'apporter d'éventuelles actions correctives si nécessaire.

Article 12 — Dispositions financières

Conformément à l'article L. 6131-1 code du travail, les employeurs concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6242-1 ;
- 4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

Article 13 — Modalités de mise en œuvre et de suivi

Les signataires décident :

De procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par OPCO 2i. Ils confient ce suivi à la SPP et à la CPNEFP.

Article 14 — Notification et validité

FEDEREC notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié. (1)

(1) Le 2e alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.
(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Article 15 — Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 16 — Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 17 — Date d'application

Le présent accord entre en vigueur un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension à l'exception des dispositions financières précisées à l'article 12 qui s'applique dès le 1er janvier 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 18 — Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Développement de l'apprentissage et sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation

Date du texte : 2016-03-08 Version KALI retenue : 2016-05-04 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et sur l'utilisation des fonds de la professionnalisation ;

A la demande des membres de la SPP réunis le 7 mars 2016,

Article 1er — Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2016, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 — Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2016, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP Opérateur des industries du recyclage (OIR) et PEUCR et du baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- CFA de l'ADEFA, 96, rue Nationale, 59000 Lille ;
- CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Chevanceaux, Le Pavé, 17210 Chevanceaux ;
- CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, Europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13100 Aix-en-Provence.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2016.

Article 3 — Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis et de leur affecter pour l'année 2016 la somme totale de 256 440 €, compte tenu

des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2016 s'élève à :

- 55 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 70 000 € pour le CFA MPS ;
- 82 440 € pour le CFA des MFR, antenne de Cruseilles ;
- 30 000 € pour le CFA IRFEDD ;
- 19 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

Article 4 — Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir, en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5 — Bilan annuel

En 2017, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera de l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Classification des certificats de qualification professionnelle interbranches et de la certification Clé A

Date du texte : 2016-03-08 Version KALI retenue : 2017-02-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Par le présent accord et dans la continuité de la politique de branche menée en faveur de la certification, les parties signataires souhaitent positionner les trois CQPI auxquels la branche a adhéré ainsi que la certification Clé A.

Tenant compte de l'accord de branche sur les classifications du 7 mai 2009, les partenaires sociaux adoptent les classifications suivantes :

Animateur d'équipe : niveau III A, puis passage en B à l'issue d'un délai de 12 mois suivant l'obtention du CQPI ;

Conducteur d'équipements industriels : niveau II B ;

Opérateur en maintenance industrielle : niveau II C ;

Certification Clé A : niveau I B.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera soumis à la procédure d'extension.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Modification de l'article 71 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective

Date du texte : 2017-02-10 Version KALI retenue : 2017-10-27 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

L'article 71 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 71 Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficiera sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- 4 jours pour le mariage ou le Pacs d'un salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant adopté ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès d'un conjoint, du partenaire du Pacs ou du concubin ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un frère, ou d'une sœur ;
- 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap chez son enfant.

De plus, après 1 an de présence :

- 1 jour supplémentaire en cas de décès du conjoint ou d'un enfant célibataire vivant au foyer ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès du père ou de la mère ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès des petits-enfants, d'un enfant marié ou de son conjoint.

Il est précisé que ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, qu'ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et qu'ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Contrat de génération

Date du texte : 2017-02-10 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Préambule

Article

Le contrat de génération constitue, avec les emplois d'avenir, un des principaux dispositifs de la politique de l'emploi créés au cours de la période récente. Conçu pour encourager simultanément le recrutement de jeunes de moins de 26 ans, l'embauche ou le maintien dans l'emploi de seniors, et la transmission des compétences entre ces deux catégories de salariés, il constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité se mobiliser en 2013 par la signature d'un accord collectif.

Au terme de cet accord, les parties font le constat que malgré un contexte économique tendu, il est indispensable de continuer à anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés.

Les signataires du présent accord soulignent que le dispositif du contrat de génération est une opportunité pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges et souhaitent donc poursuivre une politique de branche sur ce sujet.

Par souci de cohérence avec les priorités d'actions déterminées au niveau de la branche, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés, en fonction du contexte qui leur est propre de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'actions qu'elles sont conduites à élaborer, les domaines d'action et les indicateurs, visés par le présent accord.

Article 1er — Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération (brochure 3228).

Les entreprises de plus de 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'actions pourront, par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, s'inspirer des modalités du présent accord ; elles seront incitées à utiliser les différents outils définis ci-dessous au niveau de la branche.

Article 2 — Objet de l'accord

Le présent accord répond, par des engagements adaptés à la situation de la branche professionnelle, au triple objectif que se sont fixés les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 :

- de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;

- de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3 — Bénéficiaires des contrats de génération

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

Les « jeunes » :

- les « jeunes » sont les actifs de moins de 26 ans.

Les « salariés âgés » :

Sont considérés comme « salariés âgés » :

- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 4 — Mesures prises au niveau de la branche

Accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération

Article 4.1 — Formation et Insertion durable des jeunes dans la branche

Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée :

La situation économique particulièrement difficile dans le secteur n'a pas permis d'atteindre les objectifs visés par l'accord du 30 septembre 2013 dans le domaine des moins de 26 ans ; la part des jeunes de moins de 26 ans au 31 décembre 2014 est de 6 % (pour un objectif de 10 % dans l'accord de 2013).

En 2015, le chiffre d'affaires, les investissements sont en baisse et ne permettent pas d'envisager une progression très forte de ce taux :

- 8,5 Mds de CA en 2015 contre 9,1 Mds en 2014 ;
- 467 millions d'euros d'investissements annuels en 2015 (- 9,2 %/2014).

Dans ce contexte, les partenaires sociaux revoient à la baisse le taux de progression d'emploi des moins de 26 ans mais considèrent toujours que cet axe de travail reste une priorité de branche.

Objectif : à l'issue de l'accord, avoir fait progresser la part des moins de 26 ans à 8 % des effectifs globaux.

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Les parties signataires sont conscientes de l'importance d'un processus d'intégration réussi.

Intégration :

Avec le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences, l'objectif du contrat de génération est l'insertion durable d'un jeune, ce qui passe par un processus

d'intégration réussi autour de phases clés :

- la préparation de l'accueil ;
- la présentation du nouvel embauché ;
- l'immersion et le partage des informations clés ;
- l'exploration et la vérification de la bonne compréhension des informations ;
- la définition des missions à accomplir ;
- le processus managérial.

Les signataires considèrent que la branche doit avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs majeurs d'un parcours d'intégration sont la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit donc être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le parcours d'intégration du nouvel arrivant au poste sera piloté par un salarié référent avec remise d'un livret d'accueil visant une présentation de l'entreprise son organisation, ses activités, l'indication de son référent, ses coordonnées, la convention collective applicable et les accords d'entreprise si existants.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, le référent peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune ou en dehors de cette équipe, par exemple, parmi les salariés en charge de la fonction RH.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Entretien de suivi entre le jeune, le responsable hiérarchique et le référent

Les parties soulignent la nécessité de créer des temps d'échange entre le jeune, son responsable et/ ou le référent.

Les entreprises pourront dans ce cadre s'appuyer sur les outils mis à disposition par OPCALIA pour l'intégration (cf. kit OPCALIA « Intégration durable des jeunes en entreprise »).

Formation :

Un contrat-cadre (ADEC) a été signé en 2011 entre la profession, la DGEFP, l'ADEME et le ministère de l'écologie.

Celui-ci prévoit un certain nombre d'objectifs en matière de professionnalisation des ressources humaines, de montée en compétences des salariés et d'attractivité des métiers.

Renouvelé en 2014, l'ADEC vise à professionnaliser près de 1 000 salariés et demandeurs d'emploi.

L'objectif des actions qui ont été menées dans le cadre notamment de l'ADEC a été le suivant :

- élever le niveau de compétences des salariés ;
- attirer des compétences extérieures vers la branche ;
- et permettre la construction de parcours professionnels capables de suivre les évolutions des métiers.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont dotés d'objectifs forts concernant notamment la

politique de certification de la branche.

Deux CQP opérateur de tri ont ainsi été développés en 2014 et la branche a également travaillé sur trois CQPI. « Conducteur d'équipements industriels, animateur d'équipe, opérateur de maintenance industrielle ».

Cinquante et un CQP/ CQPI ont été délivrés à la date du 31 décembre 2016.

L'objectif pour les trois prochaines années est de 80 CQP/ CQPI par an.

Par ailleurs, afin de développer l'offre de formation spécifique à la branche, les partenaires sociaux travaillent sur le renforcement d'un réseau d'organismes de formation sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux suivent par ailleurs avec attention la base de données unique créée par les 20 OPCA et OPACIF qui ont récemment publié la liste commune de 21 indicateurs afin de réguler la qualité de la formation.

Enfin, les partenaires sociaux se sont mobilisés sur la réforme de la formation professionnelle ; ils ont ainsi construit la liste « Compte personnel de formation » de branche afin de permettre à leurs salariés de s'engager dans des démarches de certification. Celle-ci est mise à jour régulièrement pour répondre à l'exigence de professionnalisation des salariés et des entreprises.

Les partenaires sociaux sont également conscients de la nécessité d'accompagner certains salariés en termes de remise à niveau à travers l'alphabétisation et le socle de compétences et de connaissances (pour rappel, plus de la moitié des salariés de la branche a un niveau égal ou inférieur au niveau V [niveau CAP]). La CPNEFP de branche a reçu délégation du COPANEF pour délivrer le socle dès 2015.

Les partenaires sociaux ont créé un portail des métiers du recyclage. Ce site recense les métiers repères de la branche, les certifications et les formations : [www. métiers-recyclage.info](http://www.metiers-recyclage.info).

Attractivité et information sur les métiers :

Par ailleurs, suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et dans l'objectif de faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place une politique active dédiée à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, hommes, femmes, sur les métiers, les formations (initiales, continue, CQP ...) et les emplois de la profession.

Plusieurs outils ont été créés notamment un livret sur les métiers du recyclage en lien avec Bayard Presse « magazine Phosphore ».

Des films et plaquettes sur les CQP/ CQPI et sur la certification CléA ont également été créés et permettent de communiquer activement sur ces dispositifs.

Perspectives de développement de l'alternance – conditions de recours aux stages – modalités d'accueil des alternants :

Développement de l'alternance :

Les parties réaffirment leur attachement aux formations en alternance considérant qu'elles constituent un élément essentiel d'adaptation des compétences des salariés et de pérennisation de l'emploi dans l'entreprise.

Les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à communiquer régulièrement sur les dispositifs ouverts aux entreprises. Elle invite toutes les entreprises relevant de son champ à verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche afin de promouvoir une politique globale en la matière et de mener des actions offensives sur le sujet.

Par ailleurs, la branche s'est engagée avec le ministère de l'éducation nationale sur une

convention apprentissage afin de favoriser et de promouvoir les métiers.

Par ailleurs, la branche reste mobilisée sur la professionnalisation. Les statistiques de la branche sont en hausse.

Branches du recyclage	2011	2012	2014	2015
Contrats de professionnalisation	114	146	185	223
Périodes de professionnalisation	881	669	1 159	3 107

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique renforcée autour des certifications et de la professionnalisation, les parties s'étaient fixées comme objectif un accroissement de ces dispositifs en entreprise qui pourrait se traduire par une augmentation cumulée du nombre de contrats et périodes de professionnalisation à hauteur de 30 % à l'issue de la période triennale, par rapport aux chiffres de 2012. (Source OPCALIA).

Les objectifs sont atteints et les parties s'en félicitent.

Pour les 3 années à venir (2017 à 2020), les parties se fixent un objectif de :

+ 30 % pour les contrats de professionnalisation en fin de période triennale par rapport au chiffre de 2015 (223) ;

+ 20 % pour les périodes de professionnalisation en fin de période triennale, par rapport de 2015 (3107).

Par ailleurs, les parties signataires incitent les entreprises à utiliser le guide OPCALIA « Devenir tuteur » afin de faciliter et construire l'alternance des salariés.

Modalités de recours aux stages, et accueil des stagiaires :

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre d'acquérir une expérience pratique en vue d'une meilleure employabilité et d'une adéquation entre le souhait du jeune et sa vie professionnelle future.

Les stages sont strictement encadrés par la loi et leur contenu doit offrir aux stagiaires une réelle connaissance de l'activité de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'entreprise veillera au bon l'accueil du stagiaire, notamment par une présentation et un contact privilégié avec les équipes et les services avec lesquels il sera amené à travailler.

Article 4.2 — Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés :

Rappel accord de 2013 : l'engagement de la profession, en matière d'embauche, portait sur les CDD et les CDI.

Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de + de 55 représentaient 10,6 % des effectifs, soit 2 596 salariés.

Les parties au présent accord avaient pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant 12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2 940 salariés). Cet objectif englobait le maintien des salariés âgés dans l'emploi ainsi que l'embauche de salariés de 55 ans et plus.

Par ailleurs, concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés, les parties au présent accord avaient jugé réaliste un objectif d'embauche de 300 salariés de 55 ans et plus

en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.

Au 31 décembre 2014, la part des salariés de 55 ans et plus représentait 13 % et était au-delà de l'objectif fixé.

Pour la prochaine période triennale, les parties prennent un objectif d'emploi de salariés de plus de 55 ans représentant 15 % des effectifs au 31 décembre 2019.

Par ailleurs, elles visent un objectif d'embauche de 150 salariés de 55 ans et plus en CDI pendant la durée de l'accord.

Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail :

La branche s'est engagée en 2016 dans l'élaboration d'un référentiel et d'un guide pénibilité pour aider les entreprises à évaluer les postes de travail eu égard aux critères fixés par la loi en matière de pénibilité.

Ces documents fournissent par ailleurs des conseils en matière de prévention des risques.

Par ailleurs, FEDEREC s'est engagée en 2016 dans la signature d'une nouvelle convention d'objectifs avec la CNAM portant sur la prévention des TMS et permettant de proposer aux entreprises des mesures d'aménagement des postes.

Anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges :

Les parties signataires sont conscientes qu'une GPEC dynamique favorise les évolutions professionnelles et la gestion active des âges. Elles préconisent aux entreprises l'utilisation du guide Opcalia sur la GPEC et demandent à l'OPCA de sensibiliser les entreprises à l'utilisation des outils « actions compétences ».

Elles rappellent par ailleurs l'importance des entretiens professionnels afin d'accompagner le salarié dans son parcours.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il existe des dispositifs légaux d'aménagement de fin de carrière, qui pourraient faciliter l'intégration de nouveaux collaborateurs.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les évolutions technologiques, législatives et les innovations dans la branche du recyclage ne doivent pas imposer des contraintes et des difficultés auxquelles les seniors ne pourraient faire face. Les formations mises en œuvre dans les entreprises doivent donc répondre à cette mise en garde afin de ne pas diminuer l'employabilité du salarié et le mettre en danger sur son poste.

Les formations suivies par les salariés de plus de 50 ans seront suivies spécifiquement dans le cadre du rapport annuel de branche.

Article 4.3 — Transmission des savoirs et des compétences

Les parties recommandent aux entreprises le guide « Manager les âges » produit par OPCALIA qui répond à un certain nombre de questions soulevées par la pratique de gestion des âges et amène des outils concrets pour mieux intégrer et gérer les différentes générations et favoriser l'allongement de la vie active des salariés.

Article 4.4 — Égalité professionnelle et mixité des emplois

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés seniors, la branche s'engage à favoriser et développer la mixité des

emplois.

Cette égalité sera recherchée également sur l'ensemble des dispositifs.

Sur ce point, les parties renvoient à l'accord de branche égalité « professionnelle » du 4 octobre 2010.

Article 4.5 — Engagement de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Enfin, les partenaires sociaux ont réalisé en 2016 un guide sur l'emploi des travailleurs handicapés, destiné à apporter des conseils dans la gestion de la politique handicap des entreprises, à travers des retours d'expériences, la réglementation applicable et des liens utiles.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs souhaité poursuivre une démarche partenariale avec l'AGEFIPH pour déployer un certain nombre d'actions à déployer sur les territoires.

Article 5 — Mise en œuvre de l'accord de branche

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

Les différentes mesures prévues par le présent accord seront mises en œuvre dans le délai de 3 ans que couvre l'accord.

Modalités de communication interne et externe de l'accord :

Le texte du présent accord devra faire l'objet d'un affichage dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés et qui bénéficient des aides.

Article 6 — Évaluation de l'accord de branche

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats :

Les parties signataires souhaitent qu'un suivi paritaire de l'accord soit mis en place afin de faire le point sur les modalités et objectifs prévus par le présent texte.

Elles solliciteront l'observatoire de la branche pour publier un panorama annuel permettant de suivre ces données.

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

Article 7 — Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. À l'issue, il cessera automatiquement de produire effet.

Article 8 — Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Indemnisation maladie ou accident

Date du texte : 2017-10-09 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

L'article 49 bis de la convention collective est modifié comme suit :

Le paragraphe suivant :

« 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. » est remplacé par :

« Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, 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, de l'accident de travail et de la maladie professionnelle. »

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à l'indemnisation des périodes liées à la maladie, l'accident du travail et la maladie professionnelle, et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur à sa date de signature.

CPPNI

Date du texte : 2017-12-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Conformément à l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, il a été décidé de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche afin qu'elle puisse exercer pleinement les missions qui lui sont confiées par le législateur.

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace privilégié de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur.

Elles souhaitent par conséquent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté.

Dans ce contexte, afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions et la composition de la commission.

Article 1er — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 6 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1.1 — Missions d'intérêt général

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail, repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps, et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires. Le cas échéant, un accord définira les conditions dans lesquels sont exercées ces prérogatives.

4. Elle a pour mission de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ d'application de la branche professionnelle, dans les domaines et conditions visés par la loi.
5. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 1.2 — Secrétariat et transmission des accords d'entreprise

Les noms et coordonnées des membres de la commission paritaire sont communiqués au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission se chargera de l'envoi des convocations par courrier ou en priorité, par courriel quand ce dernier a été communiqué.

Le secrétariat de la commission ainsi que l'adresse postale à laquelle les accords d'entreprise visés à l'article 1.1 du présent accord pourront être transmis est la suivante : FEDEREC (fédération des entreprises du recyclage), secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, 101, rue de Prony, 75017 Paris.

Article 1.3 — Réunions de la commission paritaire

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire en vue des négociations de branche obligatoires. Pour ce faire, elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, pour pouvoir être étendus, les accords collectifs de branche, leurs avenants ou annexes, devront avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1.4 — Composition de la commission et conditions d'absence des salariés participant aux commissions paritaires

Conformément à l'article 7 de la convention collective, le nombre maximal de salariés participant à la commission paritaire est de :

- pour le collège salarié : quatre sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour les réunions paritaires, deux pour les commissions techniques ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur représentatif.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désignent par mail ou par courrier, les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux. La désignation comporte, le nom, les adresses postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par mail ou courrier, émanant de la fédération nationale.

Les autres dispositions de l'article 7 de la convention collective relatives aux conditions d'absence et d'indemnisation des salariés qui participent à une commission paritaire restent inchangées.

Article 2 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3 — Dépôt de l'accord et extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Modification de l'article 79 « indemnité de licenciement » de la convention collective

Date du texte : 2017-12-06 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

L'article 79 de la convention collective est modifié comme suit :

Le paragraphe suivant :

« Une indemnité distincte du préavis sera accordée en dehors des cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'assiette de calcul de l'indemnité minimum légale est égale à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Est remplacé par :

« Une indemnité distincte du préavis sera accordée en dehors des cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. 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 ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à l'indemnité de licenciement, et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. »

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur à sa date de signature.

Financement du dialogue social

Date du texte : 2017-12-06 Version KALI retenue : 2020-12-25 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les entreprises et les salariés de la branche des industries et commerces de la récupération occupent une place décisive dans l'économie circulaire et se placent au cœur des préoccupations environnementales et sociétales en France.

La dernière décennie a été particulièrement marquante dans l'évolution du secteur avec une montée croissante de la réglementation et de la structuration de l'économie de recyclage.

Les industries du recyclage comptent 1 000 entreprises sur le territoire national et 28 800 salariés ; réparties sur l'ensemble des régions, elles sont constituées en un réseau efficace, développé à proximité des sources des déchets qui sont ensuite transformés en matières premières.

L'action des entreprises sur la transformation des déchets en nouvelles matières premières est majeure sur l'économie circulaire et la préservation des ressources naturelles.

Ces industries apportent une réelle valeur ajoutée environnementale en approvisionnant les industries françaises et mondiales en matières économes en énergie et en ressources.

Pour répondre au défi du traitement et de la valorisation des déchets, la branche souhaite continuer à maintenir une gestion paritaire exemplaire, conforter la place et le rôle des partenaires sociaux et renforcer leur légitimité dans la création de normes par la négociation.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux veulent se donner les moyens de faire vivre pleinement le paritarisme.

En effet, eu égard au contexte évoqué, les travaux paritaires de la branche se sont considérablement accrus afin de professionnaliser les salariés et doter les entreprises de normes conventionnelles adaptées à l'évolution de la profession.

Des partenariats avec les pouvoirs publics ont été mis en œuvre afin d'anticiper les mutations de la branche à travers des dispositifs ADEC, CEP, conventions.

L'ensemble de ces dispositifs ont été très constructifs pour le secteur et ont nécessité un grand nombre de réunions et de travaux paritaires.

La mise en œuvre d'une contribution conventionnelle de branche définie dans le présent accord permettra de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er — Mise en place d'un fonds de financement du dialogue social

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour donner les moyens financiers à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à la commission de conciliation, aux groupes techniques paritaires et aux autres instances paritaires qui pourraient être créées par voie conventionnelle.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces diverses instances sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, et calculée selon les modalités suivantes :

1.1 Entreprises concernées

Sont concernées les entreprises entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerces de la récupération.

1.2 Montant de la contribution

La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,06 % de celle-ci.

Le taux de la contribution est déterminé par la commission paritaire et fera l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives. À défaut de réévaluation, il sera automatiquement reconduit.

Aucune disposition relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue, les partenaires sociaux considérant que l'ensemble des entreprises de la branche doit contribuer de manière égale au financement du paritarisme.

Article 2 — Création d'une association paritaire de gestion

Pour répondre aux objectifs définis dans le présent avenant, les parties signataires ont décidé de créer une association paritaire de gestion du financement du dialogue social, dénommée " ADS recyclage ".

Cette association est constituée conformément à la loi du 1er juillet 1901 relative au droit d'association.

Elle est chargée d'assurer :

- la collecte de la cotisation conventionnelle définie à l'article 1er ci-dessus ;

- la relance et les contentieux éventuels ;
- la répartition de la collecte entre les parties signataires ;
- le suivi et le contrôle de l'utilisation des fonds.

À cet effet, elle mandatera un organisme, type actuaire, pour recouvrir ladite cotisation conventionnelle auprès des entreprises couvertes par le champ de l'accord. L'organisme sera défrayé des frais de recouvrement de la cotisation conventionnelle dans des conditions négociées entre cet organisme et l'association. Les fonds ainsi collectés feront l'objet d'une comptabilisation et d'une gestion séparées dans les comptes de l'organisme désigné.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier l'organisme mandaté en fonction des évolutions législatives.

Article 3 — Affectation du montant de la contribution recueillie

À la date de signature du présent avenant, le collège des organisations syndicales de salariés est composé de 5 organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche : CFDT FGMM, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA.

Selon les termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans et déterminera leur représentativité au niveau de la branche.

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 70 % pour l'organisation patronale reconnue représentative (FEDEREC) ;
- 30 % pour les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national.

La part des organisations syndicales (30 %) est répartie, pour chacune d'entre elles, de la façon suivante :

- 30 % répartis de manière égalitaire entre chaque organisation syndicale représentative ;
- 70 % répartis en fonction du taux de représentativité syndicale défini par l'arrêté en vigueur fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les branches.

Le montant annuel des contributions recueillies est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des instances paritaires de la branche (frais de fonctionnement, frais de secrétariat, etc.), sauf celles déjà financées par d'autres sources ;
- le temps de préparation et de participation aux instances paritaires de branche ;
- les frais d'études de la branche ;
- les frais d'information, d'animation et de communication sur le dialogue social de branche ;
- les frais de gestion et de collecte de la contribution ;
- et tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, de ses différents métiers et de son dialogue social aux niveaux national et territorial.

Article 4 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il s'applique à partir du jour qui suit la

publication de son arrêté d'extension.

Article 5 — Dépôt et extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Egalité professionnelle

Date du texte : 2018-06-13 Version KALI retenue : 2020-01-24 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

L'objectif de la branche est d'éviter toute discrimination fondée sur la culture, l'origine, le sexe, l'âge et la situation vis-à-vis du handicap. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont signé un accord de branche en date du 4 octobre 2010, relatif à l'égalité professionnelle.

La branche est également en cours de négociation d'un accord sur les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, qui fait suite à la publication d'un guide en 2016/2017.

Les signataires souhaitent aujourd'hui renouveler leur engagement en reprenant les dispositions essentielles de l'accord de branche de 2010, après avoir remis à jour le diagnostic de l'égalité professionnelle dans le secteur (chapitre 1er du présent accord).

Au-delà des dispositions conventionnelles, ils rappellent les textes de référence en la matière afin de les porter à la connaissance des entreprises et des salariés du secteur.

L'article L. 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du code du travail dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production.

Par le présent accord, les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent continuer à se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent notamment que l'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il lui appartient donc à ce titre :

- de produire régulièrement avec l'observatoire, sur la base des indicateurs définis entre partenaires sociaux, des éléments permettant de suivre la thématique de l'égalité professionnelle ;
- d'intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes ;
- de sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur politique de gestion des ressources humaines et de les accompagner par la diffusion d'outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques ;
- de communiquer sur les métiers, les formations et les qualifications du secteur

Champ de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées par le champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerces de la récupération (brochure JO 3228).

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés considérant que l'égalité professionnelle est un thème qui doit concerner l'ensemble de la profession.

Ce nouvel accord s'articule autour de 5 axes de progrès :

- mettre à jour le diagnostic sur l'égalité professionnelle ;
- combattre les freins dans les parcours professionnels des femmes ;
- mieux articuler vie privée et vie professionnelle ;
- renforcer la lutte contre les stéréotypes liés au sexe ;
- intégrer davantage la thématique de l'égalité professionnelle dans le dialogue social.

Chapitre I er Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Article

Au 31 décembre 2016, la branche compte 1 250 entreprises. 79 % d'hommes (76 % employés et ouvriers) ; compte tenu de son caractère industriel, la profession reste principalement masculine.

Le recyclage, notamment des métaux, est en effet un secteur majoritairement culturellement masculin, notamment en raison des conditions de travail et de la force physique nécessaire dans certains postes de productions nécessitant par exemple de la manutention.

Les proportions de femmes sont variables en fonction des entreprises ; les proportions les plus

élevées étant souvent explicables par :

- des fonctions administratives développées dans les entreprises concernées ;
- une féminisation historique dans certaines filières, en particulier le tri du textile et le recyclage du verre.

Les femmes étaient présentes à proportion de 22,6 % en 2015 contre 21 % en 2014.

Les membres de la CPNEFP établissent par ailleurs un bilan annuel de la situation de la formation dans la branche.

Celui-ci met en lumière les éléments suivants :

183 contrats de professionnalisation (hors Prodiat) ont été signés en 2017 : 57 % hommes et 43 % femmes.

99 contrats de professionnalisation Prodiat (dont 53 pour des opérateurs de tri) ont été signés en 2017 : 73 % hommes et 27 % femmes.

2 294 bénéficiaires de la période de professionnalisation dont 96 % d'hommes ; ce chiffre s'explique par le fait que ces périodes visent les ouvriers à 70 % et les formations CACES, FIMO FCO.

774 bénéficiaires ont eu accès au CPF dont 79 % d'hommes ; ce sont également les CACES qui ont fait l'objet de ce dispositif, expliquant ainsi le pourcentage d'hommes.

Pour le plan des moins de 11 salariés, 1 055 bénéficiaires dont 80 % d'hommes.

Pour le plan de 11 à 49 salariés, 2 510 bénéficiaires (85 % d'hommes).

Pour le plan des 50 à 299 salariés, 1 725 stagiaires (82 % d'hommes).

Pour les CQP développés par la branche, on constate 56 % d'hommes, avec une majorité d'ouvriers.

Sur les POEI, qui visent essentiellement des formations chauffeurs, on retrouve également une majorité d'hommes (94 %).

En synthèse, les formations visent principalement des hommes, ce qui s'explique par le fait qu'elles concernent principalement des parcours de chauffeurs, (FIMO, FCO et conducteurs d'engins), populations majoritairement masculines dans la branche et au niveau interprofessionnel national.

Les parties signataires s'accordent pour dire que des efforts doivent être faits pour réduire ces écarts et une communication sera réalisée en ce sens auprès des entreprises.

Chapitre II Orientation scolaire. - Recrutement

Article

Les signataires réitèrent leur volonté d'encourager toute action ayant pour but de remédier, dès la scolarité, à la méconnaissance des métiers industriels.

La mixité des recrutements sera recherchée par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de la branche ainsi que tous les organismes en lien avec la branche dans le cadre de la politique d'emploi et de formation (Pôle emploi, missions locales, etc.)

La branche pense utile d'agir auprès des jeunes dès le collège, aussi, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons, visites de sites, conférences, etc.)

Cette communication a pour but de sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'entreprise en matière de mixité et de favoriser l'orientation des femmes vers les filières historiquement occupées par des hommes (métier technique, logistique...) et inversement (assistant de direction, comptabilité, ressources humaines...).

Dans ce cadre, les signataires rappellent qu'une convention avec le ministère de l'éducation nationale a été signée et a permis d'engager des actions en ces sens :

- création d'un site sur les métiers et les formations du recyclage

<https://www.metiers-recyclage.info/> ;

- création de films sur les métiers mettant en scène des femmes dans les métiers traditionnellement occupés par des hommes ;

- partenariat avec des collèges pour un jeu concours portant sur des films sur le thème du recyclage et de la réalité virtuelle sur les métiers du recyclage (en cours).

Des actions spécifiques pourront par ailleurs être mises en place dans les entreprises, par exemple :

- l'accueil de stagiaires hommes ou femmes dans les métiers où ils sont sous-représentés ;

- la présentation des métiers ciblés sur les salons professionnels par des hommes ou des femmes pour casser l'image que se font les demandeurs d'emploi ou les jeunes de la profession.

Le processus de recrutement est unique : il garantit l'égalité de traitement des candidatures et se déroule de la même manière, à chacune de ses étapes, pour tous les candidats.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

L'employeur, s'il fait appel au concours de cabinets de recrutement externes, veille à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération

pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Ces dispositions doivent avoir en effet d'une part de réduire les inégalités dans l'accès à l'ensemble des formations et des métiers, et d'autre part de remédier à l'absence de mixité qui entrave la vitalité et le dynamisme des organisations sociales et économiques

Chapitre III Déroulement et évolution de carrière

Article

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de concilier leur vie familiale, et ce quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés concernés.

Chapitre IV Formation professionnelle continue

Article

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Eu égard au constat du diagnostic en matière de formation professionnelle (chapitre Ier) et bien que conscients du caractère industriel de la branche, les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en place de manière objective des parcours de formations permettant aux hommes et aux femmes de bénéficier de la professionnalisation nécessaires au maintien et à l'évolution de leurs compétences.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation

et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

Chapitre V Articulation entre vie familiale et vie professionnelle

Égalité de traitement des temps partiels

Article

Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (homme ou femme) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent les principes suivants :

- les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ;
- compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des travailleurs à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Chapitre VI Égalité salariale

Article

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les parties signataires soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion individuelle.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise

Chapitre VII Sensibilisation et communication

Article

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes/femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

Dans ce cadre, il est demandé aux entreprises de multiplier les actions de sensibilisation et de communication, afin de favoriser l'émergence d'une culture de l'égalité mieux enracinée.

Quelques thématiques pourront être privilégiées, à titre d'exemple :

- l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers fortement féminins ;
- les représentations concernant la parentalité : absentéisme, implication professionnelle moindre... ;
- les représentations des stéréotypes masculins : autorité, disponibilité... ;
- les conséquences des stéréotypes ;
- la lutte contre le sexisme (réflexions, affichages, gestes...).

Les signataires encouragent par ailleurs toute action ayant pour but de remédier à la méconnaissance des métiers industriels et d'améliorer l'image du recyclage. À cet effet, les parties signataires rappellent qu'une communication active sur la promotion de la branche a été réalisée via l'ADEC, notamment un livret sur les métiers du recyclage (septembre 2016,

magazine phosphore pour les 15/18 ans, site internet sur « les jeunes aiment le recyclage », création de flyers, cartes postales, etc.) permettant aux hommes comme aux femmes de s'identifier au secteur.

La fédération du recyclage s'est lancée depuis quelques mois sur une communication active sur les réseaux sociaux via Facebook, LinkedIn, Tweeter, afin de cibler un public large mixte et sensible aux enjeux de l'économie circulaire.

Enfin, dans le domaine des ressources humaines, la dimension égalité professionnelle est transversale et doit être intégrée chaque fois que cela apparaît pertinent, notamment lors de l'examen de différentes problématiques abordées dans les instances de dialogue social.

Chapitre VIII Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

Article

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections professionnelles, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature correspondant à la mixité du périmètre concerné.

Chapitre IX Dépôt. - Extension

Article

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Insertion, maintien et formation des salariés en situation de handicap

Date du texte : 2018-06-13 Version KALI retenue : 2018-07-24 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les industries du recyclage comptent 1 300 entreprises sur le territoire national et près de 27 000 salariés ; réparties sur l'ensemble des régions, elles sont constituées en un réseau efficace, développé à proximité des sources des déchets qui sont ensuite transformés en matières premières.

Pour préserver l'environnement, comme pour faire face à la diminution des ressources naturelles, le recyclage permet de valoriser les matières contenues dans les déchets, grâce notamment aux progrès des technologies de dépollution et de tri.

Le secteur est au centre de l'économie circulaire ; il consiste, au sens propre, à « réintroduire dans un cycle » un déchet qui, par définition, est en fin de vie.

La branche du recyclage est en profonde mutation. Les entreprises connaissent un phénomène de structuration important lié à de nouvelles obligations réglementaires, l'évolution des marchés et de la société.

Les évolutions impactant les entreprises sont synthétisées ci-dessous :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération et sur la professionnalisation des salariés ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- accroissement de la concurrence nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur - structuration du marché par les éco-organismes ;
- économie circulaire - développement durable, transition énergétique, révolution numérique, sobriété carbone, réduction de l'impact environnemental du transport, impression 3D, économie collaborative, du partage, de la fonctionnalité.

Sur le plan du social, la branche est devenue naturellement un acteur clé sur le champ de l'emploi et de la formation pour répondre à ses clients en attente d'une qualité toujours plus élevée de la matière recyclée, et aux évolutions technologiques des entreprises.

C'est ainsi que la fédération et ses partenaires sociaux initient, depuis plusieurs années, une politique nationale de branche responsable pour les 26 000 salariés concernés à travers des négociations de branche et des contractualisations avec les pouvoirs publics. La branche accompagne ainsi la nécessaire montée en compétences des collaborateurs et a investi dans l'ingénierie emploi et formation, consciente de la valeur des ressources humaines des

entreprises.

Pour autant, la branche souffre d'un déficit d'image et les recrutements sont parfois difficiles alors que les entreprises offrent une pluralité d'emplois non délocalisables et permettant des évolutions internes.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité courant 2016 réaliser un diagnostic de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche, et ont, dans ce cadre, mis en place une collaboration avec OPCALIA et l'AGEPFIH.

L'enjeu principal de ce partenariat était articulé autour de l'accompagnement des TPE/PME de la branche sur un sujet dont les partenaires sociaux ont conscience qu'il reste souvent mal appréhendé par le grand public et les entreprises.

Il était par conséquent indispensable de donner à la branche les moyens d'un diagnostic quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans un secteur industriel où les préjugés peuvent être nombreux face au handicap.

L'objectif du présent accord est de décliner sur les territoires les outils et partenariats nécessaires à :

- la formation des demandeurs d'emploi handicapés ;
- une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi ;
- la qualité de l'accompagnement et du conseil aux entreprises.

Cet objectif sera facilité par la structuration de la branche en particulier de la fédération patronale qui possède 13 filières (métaux, métaux non ferreux, plastiques, textiles, papiers-cartons, déconstruction automobile, verre, solvants, palettes et bois, plumes et duvets, déchets du BTP, DEEE (déchets électriques et électroniques), déchets organiques) et 8 délégations en région, permettant ainsi des actions ciblées et régionalisées respectant une politique et une cohérence nationale.

Chiffres clés et constats du diagnostic réalisé dans la branche par le cabinet JLO Conseils - année 2016 :

Données clés du diagnostic

a) Établissements et effectifs d'assujettissement

En 2015, on recense 328 établissements assujettis. Le nombre d'établissements assujettis est en progression après une baisse en 2014.

Les 4 premières régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France et Grand Est) représentent plus de 50 % des établissements assujettis.

En 2015, on recense 17 867 effectifs assujettis. L'effectif assujetti suit l'augmentation du nombre d'établissements avec une progression de 4 % entre 2013 et 2015.

b) Évolution du taux d'emploi de TH

Réponse à l'obligation d'emploi

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique

BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0041/boc_20180041_0000_0017.pdf

Les établissements employant au moins un travailleur handicapé progressent mais le nombre d'établissements contribuant uniquement financièrement par le versement de la contribution ou ceux à quota zéro sont en augmentation.

Évolution du taux d'emploi global

En 2015, le taux d'emploi global moyen dans la branche est de 4,36 %. Ce taux est stable au total des 3 années entre 2013 et 2015. Il est supérieur à la moyenne nationale (3,3 %) de plus d'un point. En comparaison, le taux moyen dans l'industrie était de 3,9 % en 2013.

Évolution du taux d'emploi direct

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0041/boc_20180041_0000_0017.pdf

Pour une obligation d'emploi cumulée de 901 bénéficiaires en 2015, la branche emploie 679,63 UB en emploi direct la même année.

De façon globale, le nombre total d'unité bénéficiaire (UB) en emploi direct est en progression sur les 3 années malgré la baisse de quelques régions (Normandie - PACA).

Le taux d'emploi direct fluctue selon les années pour atteindre 3,80 % en 2015.

Évolution du taux d'emploi indirect

Comme le taux d'emploi direct, le taux d'emploi indirect fluctue suivant les années. Après une progression entre 2012 et 2014, il baisse en 2015 pour revenir à son niveau de 2013. Les marges de progression existent sur ce taux indirect.

Après une baisse en 2014, le nombre d'établissement ayant un taux d'emploi inférieur à 1 % est revenu à son taux de l'année 2013.

Entre 2013 et 2015, le nombre d'établissements ayant un taux d'emploi > 6 % s'est également réduit.

Le nombre d'établissement à faible taux d'emploi reste relativement important. Des efforts pourront être menés spécifiquement sur cette cible.

Évolution du montant de la contribution AGEFIPH 2013-2015

Les entreprises de la branche ont versé une contribution cumulée équivalente à 495 322 € en 2015. Sur les 3 dernières années, le montant ne cesse de fluctuer.

À noter que le secteur de la collecte des déchets non dangereux comporte beaucoup d'ECAP

(emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières). Les métiers de conducteurs (dont la plupart sont ECAP) y sont bien représentés.

c) Répartition des bénéficiaires (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) par catégorie socioprofessionnelle et par métier.

60 % des effectifs salariés de la branche travaillent dans 4 domaines d'activité : les métaux ferreux et non ferreux (20 %), les déchets industriels banals (15 %), les papiers cartons (14 %) et les plastiques (11 %).

Les BOETH sont répartis sur près de 50 métiers différents. Les 3 premiers métiers par le nombre (ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition non qualifiés, les conducteurs routiers et grands routiers, les ouvriers non qualifiés divers de type industriel) représentent plus de 50 % des effectifs.

Le total des ouvriers « non qualifiés » représente également près de 50 % de l'effectif avec 242 salariés.

Il s'agit d'un atout dans la mesure où ces postes ne nécessitent pas un niveau de qualification élevé et que la majorité des BOETH ont un niveau inférieur ou égal au niveau V.

En revanche, certains de ces emplois peuvent présenter des contraintes physiques ou des conditions d'emplois peu compatibles avec certaines typologies de handicap. Les métiers de conducteurs (qui font partie des ECAP) arrivent ensuite.

Les plus de 50 ans représentent la moitié des bénéficiaires (50 %) dont 28 % ont plus de 55 ans.

Une bonne partie d'entre eux vont partir à la retraite dans les 5 prochaines années ce qui va avoir pour effet mécanique de faire baisser le taux d'emploi.

Les BOETH de plus de 50 ans sont à comparer à l'ensemble des salariés de la branche (77 % de moins de 50 ans) et à celle des BOETH en emploi au niveau national (42 % de moins de 50 ans). L'âge moyen d'un salarié de la branche est de 42,3 ans.

À noter également que 246 bénéficiaires (28 %) ont plus de 55 ans alors que cette tranche d'âge ne représente que 13 % des salariés de la branche.

Les 3/4 des salariés concernés ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, suivent ensuite les bénéficiaires ayant un accident du travail/maladies professionnelles pour 20 %. Ces 2 catégories représentent 95 % du total des BOETH.

Recrutements de travailleurs handicapés : l'analyse des pyramides des anciennetés des BOETH montre qu'il y a eu très peu de recrutements, en tous cas pérennes, sur cette population durant les 2 dernières années.

Article 1er — Objectifs de l'accord

Les grands axes d'intervention couverts par l'accord seront les suivants :

- informer et sensibiliser les entreprises de la branche au recrutement et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- développer une culture sur le sujet du handicap ;
- professionnaliser les entreprises sur le sujet du handicap afin de favoriser le recrutement, l'emploi et la formation des salariés concernés ;
- faciliter le recrutement des salariés en situation de handicap ;
- communiquer entre acteurs concernés et entreprises de la branche afin de développer l'emploi ;
- développer le maintien dans l'emploi.

Article 2 — Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle des industries et commerces de la récupération, quelles que soient leur taille et leur situation géographique.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés considérant que le handicap un thème qui doit concerner l'ensemble de la profession.

Pour autant, les règles légales sur les obligations des entreprises selon les effectifs sur cette thématique s'appliqueront de manière automatique.

Article 3 — Mise en œuvre de l'accord

Axe 1

Professionnalisation et information des acteurs internes et externes

Actions sur la partie individuelle

Action 1 : Sensibilisation et information

Enjeu : rappeler aux entreprises de la branche les enjeux positifs d'une politique du handicap au sein de l'entreprise

S'appuyer sur l'AGEFIPH pour qu'elle puisse organiser des rendez-vous auprès de la cible prioritaire (entreprises en sur contribution ou contribuant uniquement sans action positive) pour la sensibiliser au thème du handicap et l'informer des possibilités d'actions.

Action 2 : Appui aux entreprises

Enjeux : informer et accompagner les entreprises de la branche, en majorité les PME, sur la nécessité de travailler sur le champ du handicap, notamment à travers l'outil « stratégie handicap » d'OPCALIA.

Au niveau de la branche, permettre une consolidation des données pour orienter les axes de travail à déployer dans le futur.

- proposer aux entreprises de la branche l'outil d'OPCALIA « Stratégie Handicap » (état des

lieux et préconisation d'un plan d'actions).

Dans ce cadre, la branche s'appuiera sur son OPCA, OPCALIA, pour faire bénéficier les entreprises de la branche des outils créés sur le sujet ;

- favoriser les POE sur les territoires.

Indicateurs : nombre d'entreprises accompagnées, rapport consolidé sur les données analysées.

Actions sur la partie collective

Enjeu : profiter d'une dynamique collective pour passer les messages clés autour du handicap. Professionnaliser les partenaires sociaux et les dirigeants du secteur.

Action 1 : faire intervenir les partenaires « handicap » lors des AG régionales de FEDEREC (8 régions) ou lors de réunions adhérents.

Action 2 : inviter ces partenaires en commission paritaire pour présenter leurs services aux partenaires sociaux (délégation patronale et syndicale).

Action 3 : Mobiliser la commission jeunes de FEDEREC (jeunes chefs d'entreprises ou jeunes cadres) pour sensibiliser leurs collègues. Objectif : prévoir une intervention des partenaires handicap au cours d'une réunion nationale ou/et réunions régionales.

Indicateurs : nombre de réunions organisées, nombre de participants

Axe 2

Recrutement et intégration

Enjeu : faire connaître la branche, ses emplois et sa politique formation aux partenaires du secteur du handicap afin d'aider au recrutement d'un secteur qui embauche des emplois non délocalisables, et de tous niveaux.

Appui au recrutement via la préqualification et l'alternance.

Favoriser les contrats Prodiat.

Augmenter les financements pour les publics prioritaires en section paritaire professionnelle (partenaires sociaux).

Indicateurs : nombre de contrats en alternance avec des personnes en situation de handicap signés sur la période de la convention, montant des financements revus en SPP.

Axe 3

Développement d'une culture du handicap

Enjeu : former les tuteurs, les managers et de manière générale les salariés à la connaissance du handicap en entreprise.

- Mettre en place une formation de sensibilisation au handicap via l'organisme de formation de la fédération : Formarec.

Cible : tuteurs, managers, équipes d'accueil

Indicateurs : nombre de sessions de formations, nombre d'entreprises formées.

Axe 4 Communication globale

Enjeu : l'industrie souffre d'une image peu encline à l'embauche de personnel handicapé compte tenu des spécificités des activités. Inversement, les personnes en situation de handicap sont parfois perçues comme ne pouvant pas travailler en industrie car les entreprises identifient trop souvent le handicap à un problème moteur invalidant.

Il s'agit de casser les préjugés et d'inciter les entreprises et les demandeurs d'emploi à embaucher ou maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

- mettre en œuvre des actions de communication grâce aux outils d'OPCALIA et branche (fil FEDEREC transmis aux adhérents de FEDEREC mensuellement) ;

- poursuivre la promotion du guide handicap réalisé en 2016 (mise en ligne sur le site www.metiers-recyclage.info et www.federec.com) ;

- prévoir 4 temps forts sur la communication dans le fil FEDEREC avec des témoignages d'entreprises :

Thématiques à aborder en 2018/2019

- la DOETH ;
- l'alternance ;
- le secteur protégé ;
- le maintien dans l'emploi.
- diffusion d'outils et de guides proposés par l'AGEFIPH ou OPCALIA afin d'inviter les salariés à se déclarer surtout dans les situations de risque d'inaptitude – Diffuser ces outils à l'attention des entreprises afin qu'elles le remettent à leurs salariés – Mettre à disposition des entreprises la boîte à outils OPCALIA, en complément du kit de fiches dédiées au recyclage (témoignages vidéos, bande dessinée HandiPotins, etc.).

Axe 5

Maintien dans l'emploi des salariés en poste : anticiper les situations d'inaptitude et les ruptures d'emploi

Enjeu : mobiliser les entreprises autour de l'entretien de 2e partie de carrière (cf. kit OPCALIA).

Article 4 — Articulation avec le réseau des partenaires services de l'AGEFIPH

Les partenaires sociaux ont le souhait de construire le projet de manière participative, créer des synergies, partager sur les difficultés rencontrées et mutualiser les bonnes pratiques tout en favorisant la création d'outils sur la thématique du handicap.

La partie patronale étant organisée sur 8 territoires, elle favorisera les rencontres et les échanges avec les acteurs régionaux et locaux de l'AGEFIPH et ceux de l'emploi.

- les 8 régions FEDEREC seront mobilisées pour décliner sur leurs territoires les différents axes

de travail et mobiliser les acteurs concernés. La fédération réunit régulièrement ses adhérents lors de réunions d'information, de visites de sites et d'assemblées générales, cette dynamique devra permettre de communiquer et de sensibiliser les entreprises aux objectifs fixés par les partenaires sociaux ;

- un point d'avancement des projets sera régulièrement réalisé en CPPNI avec l'ensemble des partenaires sociaux sous l'égide de la présidence (environ 5 réunions/an) ;
- le réseau des référents OPCALIA sera mobilisé pour travailler en synergie avec la branche avec leurs outils dédiés.

Article 5 — Dépôt. - Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Développement de l'apprentissage et prise en charge au titre des fonds de professionnalisation

Date du texte : 2018-03-28 Version KALI retenue : 2018-01-01 État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,

À la demande des membres de la SPP réunis le 26 mars 2018,

Article 1er — Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2018, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 — Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2018, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP PEUCR et du baccalauréat professionnel gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEF, 16 bis, rue de l'Égalité, 59700 Marcq-en-Barœul ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles, Les Ébeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Chevanceaux, Le Pavé, 17210 Chevanceaux ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- le CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, Europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13100 Aix-en-Provence.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2018.

Article 3 — Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2018, la somme totale de 302 000 €, compte tenu

des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2018, s'élève à :

- 85 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 90 000 € pour le CFA MPS ;
- 85 000 € pour le CFA des MFR Antenne de Cruseilles ;
- 15 000 € pour le CFA IRFEDD ;
- 27 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

Article 4 — Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent compléter la plate-forme dédiée aux demandes de financement mise en place par l'OPCA et produire l'ensemble des éléments demandés dans ce cadre.

Article 5 — Bilan annuel

En 2019, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Article 6 — Dispositions diverses

Le présent accord ne traitant pas de dispositions impactant directement les entreprises, il ne prévoit pas de dispositions pour les entreprises de 50 salariés et moins.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension habituelles.

Apprentissage et fonds de professionnalisation

Date du texte : 2019-02-20 Version KALI retenue : 2019-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation ;

À la demande des membres de la SPP réunis le 17 janvier 2019,

Article 1er — Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2019, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 — Domaines d'actions prioritaires et CFA concernés

En 2019, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP PEUCR et du baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEF, 16 bis, rue de l'Égalité, 59700 Marcq-en-Barœul ;
- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Chevanceaux, le Pavé, 17210 Chevanceaux ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- le CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, Europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13100 Aix-en-Provence.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2019.

Article 3 — Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2019, la somme totale de 352 000 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2019, s'élève à :

- 135 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 145 000 € pour le CFA MPS ;
- 47 000 € pour le CFA des MFR antenne de Cruseilles ;
- 15 000 € pour le CFA IRFEDD ;
- 10 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

Article 4 — Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent compléter la plate-forme dédiée aux demandes de financement mise en place par l'OPCA et produire l'ensemble des éléments demandés dans ce cadre.

Article 5 — Bilan annuel

En 2020, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Article 6 — Dispositions diverses

Le présent accord ne traitant pas de dispositions impactant directement les entreprises, il ne prévoit pas de dispositions pour les entreprises de 50 salariés et moins.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension habituelles.

Prime annuelle de vacances

Date du texte : 2019-04-03 **Version KALI retenue :** 2019-07-18 **État KALI :** VIGUEUR_ETEN

Article

L'article 67 bis de la convention collective des industries et commerces de la récupération est modifié comme suit.

Cette modification entre en vigueur pour le versement de la prime 2019 :

« La prime de vacances est calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié, sur une période de 12 mois comprise entre le 1er juin et le 31 mai de l'année écoulée.

Le taux de l'indemnité horaire est égal à :

– valeur du salaire minima conventionnel, deuxième niveau premier échelon (IIA), au 31 mai de l'année en cours / 1 820 heures. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif au versement d'une prime et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Activité partielle individuelle (Covid-19)

Date du texte : 2020-05-14 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises par le Gouvernement dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

Il s'appuie sur les textes législatifs et réglementaires promulgués pour faire face à la situation exceptionnelle notamment l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et l'article 20 de loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises dans la reprise de leurs activités et favoriser ainsi une réintégration progressive des salariés tenant compte des impératifs de production et de critères objectifs liés à la situation des collaborateurs et des postes.

Cette mesure a notamment pour objet de permettre le basculement vers l'activité partielle des salariés actuellement arrêtés pour motif dérogatoire, soit parce qu'ils gardent leurs enfants, soit parce qu'eux-mêmes ou l'un de leurs proches sont considérés comme personnes vulnérables.

L'individualisation de l'activité partielle et de la répartition des horaires a aussi vocation à apporter de la souplesse aux entreprises dans la période de reprise de l'activité, afin de limiter l'impact sur l'emploi.

Elle garantit par ailleurs une équité de traitement entre salariés lors de la reprise du travail.

Les signataires rappellent leur volonté de maintenir un dialogue social actif pendant la crise sanitaire, conscients des difficultés rencontrées par les entreprises et de la pluralité des situations de reprise des activités.

Elles soulignent l'importance du dialogue social en entreprise et incitent les entreprises pourvues de représentants du personnel à engager leurs propres négociations autant que de besoin.

Article 1er — Champ d'application

Sont concernées les entreprises entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Les parties signataires indiquent que l'objet du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 — Objet de l'accord

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail et en application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, les parties conviennent que l'activité partielle pourra être individualisée et que les collaborateurs pourront faire l'objet d'une répartition différente des heures travaillées pour assurer la reprise progressive et le maintien de l'activité dans des conditions de sécurité optimale.

Article 3 — Compétences nécessaires à la reprise et au maintien de l'activité des entreprises

Les parties signataires concèdent de la difficulté au niveau d'une branche de définir de manière précise les compétences nécessaires à la reprise de l'activité compte tenu de la pluralité des filières et des entreprises de recyclage.

Elles conviennent par conséquent que les compétences nécessaires au maintien et à la reprise de l'activité de l'entreprise, seront identifiées par l'employeur et feront l'objet d'une information du CSE.

Elles précisent toutefois que l'activité industrielle du secteur nécessite notamment les compétences suivantes :

- opérateurs de production et services support associés (maintenance, planning, etc.) ;
- chauffeurs et conducteurs d'engins pour le transport des déchets ;
- fonctions administratives pour suivre l'activité de collecte, de traitement et de valorisation des déchets ;
- par ailleurs, l'activité commerciale doit être relancée et renforcée pour combler les baisses d'activités constatées ces dernières semaines et préserver le volume d'activité.

Article 4 — Critères objectifs justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées

Sous réserve d'éventuelles modifications réglementaires concernant la situation des salariés ci-dessous, seront placés prioritairement en télétravail, et/ou avec une répartition différente des heures travaillées et/ou en activité partielle :

- le collaborateur vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le collaborateur qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- le collaborateur parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant son

enfant ;

– le collaborateur testé positif au Covid-19, pendant les 15 jours suivant le dépistage (ou suspicion de Covid-19 établi sur certificat médical).

Pour les deux premiers cas, un certificat d'isolement devra être produit auprès de l'employeur, conformément à la réglementation en vigueur.

Les collaborateurs ne pouvant bénéficier de transport individuel pourront faire l'objet d'une individualisation de l'activité partielle dès lors que l'entreprise dispose des compétences suffisantes pour la reprise et le maintien de son activité.

En dehors de ces cas, pour les personnes en capacité de venir travailler, Il sera fait appel aux volontaires en tenant compte des compétences identifiées comme nécessaires par l'employeur.

En cas de nombre insuffisant de volontaires, et à compétences équivalentes, l'employeur décidera de l'organisation du travail et du roulement des équipes, en veillant à respecter les critères de l'article 5 et les compétences précisées à l'article 3.

Le même principe sera appliqué si trop de volontaires souhaitent reprendre le travail.

Article 5 — Modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés

Les parties demandent aux entreprises de la branche de respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, et à garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes dans le choix des collaborateurs qui seront placés en activité partielle ou feront l'objet d'une répartition différente des heures de travail.

Aucun critère discriminant ne pourra être retenu dans le choix des collaborateurs.

Article 6 — Réexamen périodique des critères précités

Les parties conviennent que les critères ci-dessus établis feront l'objet d'un réexamen lors de la CPPNI du 1er octobre 2020 afin de tenir compte de l'évolution et des conditions de reprise de l'activité des entreprises.

Article 7 — Modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée

L'entreprise informera individuellement les salariés concernés par les mesures d'activité partielle les concernant, tant en ce qui concerne l'organisation de leur temps de travail que de leur indemnisation.

L'accord des salariés protégés qui seraient concernés par l'application de l'individualisation de l'activité partielle est requis.

Article 8 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 9 — Dépôt et entrée en vigueur du texte

L'accord entre en vigueur immédiatement pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire.

L'accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Compte tenu de la situation de crise subie par le pays et de la nécessité de maintenir un dialogue social réactif en lien avec les mesures d'urgence à prendre, les procédures de signature ont été adaptées d'un commun accord avec les parties signataires.

Le présent accord sera ainsi déposé par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en ajoutant aux pièces habituellement requises une version PDF de l'ensemble des exemplaires signés par chacune des parties.

Le dépôt papier de l'original signé de l'accord sera effectué postérieurement au dépôt de la version électronique.

Un exemplaire sera également remis auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Activité partielle de longue durée (APDL)

Date du texte : 2020-10-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises par le gouvernement dans le cadre de l'épidémie de « Covid-19 ».

Dans le contexte de crise sanitaire que traversent les entreprises et leurs collaborateurs depuis quelques mois, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de soutien. C'est dans ce cadre qu'ont été négociés et signés deux accords de branche le 3 avril 2020 et le 14 mai 2020 afin d'atténuer les effets économiques et sociaux de la crise.

Les partenaires sociaux saluent le dialogue social constructif de la branche qui a permis d'aboutir à des consensus durables grâce à la prise de responsabilité de chacun.

Le diagnostic réalisé par la fédération du recyclage montre que les effets de la crise ont été conséquents pour les entreprises et que certains sites, selon les filières, continuent à subir des conséquences fortes en matière de chiffre d'affaires.

Le secteur a en effet connu, lors du premier confinement (mars 2020), une baisse importante d'activité, de 20 à 80 % en termes de volumes collectés en fonction des filières, et un recours massif au chômage partiel dans le secteur sur cette période. Les chefs d'entreprise estimaient ainsi en avril 2020 une baisse de 64 % de leur chiffre d'affaires par rapport à 2019.

Le confinement a entraîné une forte baisse de la production industrielle et par ricochet une activité de recyclage beaucoup plus faible. Hors emballages alimentaires, les marchés d'emballages non alimentaires, automobiles et bâtiment ont été très impactés.

L'arrêt des chantiers du BTP a également été très négatif pour le secteur du recyclage.

Depuis le mois de mai, l'activité et les volumes sont repartis à la hausse, même si certains secteurs habituellement gros générateurs de déchets, restent en difficulté (automobile, aéronautique), ce qui a des conséquences importantes pour les entreprises de recyclage captant ces volumes.

La situation reste par conséquent très fragile et le bilan global sur l'année prévoit une baisse de l'activité de l'ordre de 20 % environ. Certaines filières ont été particulièrement en difficulté (métaux, métaux non ferreux, verre) tandis que d'autres auront connu une année avec une activité plus soutenue (cartons, plastiques, bois) pour différentes raisons (activité emballage maintenue, notamment sur l'alimentaire, maintien de l'activité panneautière). Les cours de ces matières n'ont en revanche pas connu une évolution aussi positive et les entreprises ont dû

faire face à des surcoûts d'exploitation importants pour adapter leurs installations au contexte « Covid », tout en satisfaisant une demande client toujours plus exigeante. Le bilan financier de l'année est donc négatif, avec des surcoûts importants conjugués à une baisse des volumes et dans certains cas des exutoires pour les matières premières de recyclage difficiles à trouver à un prix acceptable. Dans certaines entreprises, le recours à l'activité partielle et l'arrêt de l'intérim ont continué bien au-delà du 1er semestre.

L'année 2021 demeure incertaine, de même que les annonces des industriels sur leur carnet de commandes et leur activité. Une année compliquée est déjà prévue pour le secteur du bâtiment, tandis que les secteurs aéronautiques et automobiles sont toujours à des niveaux d'activité faibles.

Les prévisionnistes de la Commission européenne ont revu leurs calculs et, selon eux, il faudra attendre 2023 pour que l'économie retrouve son niveau de 2019, d'avant la crise du virus.

Selon un rapport de la Banque de France de décembre 2020, la France ne retrouvera pas sa santé économique avant 2022.

Devant ces annonces, les entreprises restent très prudentes en termes de prévision d'emploi et de recours au chômage partiel, tant leur activité est liée à celle de l'industrie nationale et européenne.

Les signaux positifs restent faibles avec de nouveaux confinements annoncés en Europe pour début 2021. Le secteur reste assez pessimiste sur l'année à venir. Si de nouveaux confinements devaient être annoncés, il est à prévoir une nouvelle baisse de la consommation et des pertes importantes en matière de chiffres d'affaires pour les entreprises du recyclage, notamment dans des filières générant des volumes et de l'emploi : métaux, BTP, plastiques industriels, textile. En l'absence de dispositifs adaptés permettant le recours à l'activité partielle, les entreprises de la branche, en majorité TPE, PME, se retrouveraient en fortes difficultés pour maintenir l'emploi.

Le dispositif d'activité partielle mis en place par le gouvernement en début de crise sanitaire a permis le maintien de l'emploi et du pouvoir d'achat dans une période extrêmement complexe et incertaine.

Afin de poursuivre ce soutien exceptionnel, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 ont prévu la continuité du recours à l'activité partielle en cas de difficulté durable de l'entreprise.

C'est dans ce cadre que les signataires rappellent leur volonté de poursuivre les négociations et un dialogue social actif pendant la crise sanitaire, conscients des difficultés rencontrées par les entreprises et de la pluralité des situations de reprise des activités.

Elles soulignent également l'importance du dialogue social en entreprise et incitent les entreprises pourvues de représentants du personnel à engager leurs propres négociations.

Article 1er — Champ d'application

Sont concernées par l'accord les entreprises et les salariés entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Par application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent que l'objet du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Le présent accord est applicable par conséquent à l'ensemble des entreprises de la branche souhaitant mettre en œuvre le dispositif d'APLD.

Article 2 — Objet de l'accord

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Il autorise le recours à l'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Nota : article non modifié, seule la date d'entrée en vigueur est remplacée (avenant du 9 décembre 2020).

Article 3 — Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Le document élaboré par l'employeur aux fins d'homologation doit :

- préciser les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement des stipulations de l'accord de branche ;
- contenir les éléments obligatoires suivants à savoir :
 - un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité. Ce diagnostic peut être réalisé notamment à partir des informations de la base de données économiques et sociales. Il fait l'objet d'une présentation au CSE ;
 - les activités et salariés concernés par l'activité partielle ;
 - la réduction maximale de l'horaire appréciée par salarié, en deçà de la durée légale. Cette réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné. Son application peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

L'appréciation de la réduction de l'activité de 40 % de la durée légale sera faite sur la durée complète de mise en œuvre du dispositif.

Cette limite peut toutefois être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Dispositions spécifiques pour les salariés en forfait-jours : Pour les salariés sous convention de forfait annuel en jours, la mise en œuvre de l'activité réduite prendra la forme d'une réduction de jours de travail correspondante sur l'ensemble de la durée d'application du dispositif. La charge de travail et, le cas échéant, les objectifs de ces salariés seront adaptés en conséquence.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'allocation d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel, si elles existent ;
- la décision prise par l'employeur d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires, des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle (contenu optionnel – non obligatoire dans le document élaboré par l'employeur).

Le document est soumis à la consultation du CSE et transmis à l'autorité administrative.

Il détermine la date de début et la durée d'application d'activité partielle envisagée.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document pour notifier sa décision d'homologation. Le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vaut acceptation.

La décision d'homologation vaut homologation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois, renouvelable sous conditions, dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Cette décision est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen (courrier, information jointe au bulletin de paye, etc.). L'information des salariés devra nécessairement se faire antérieurement à l'entrée en vigueur du dispositif d'activité partielle, avec un délai de prévenance suffisant, afin de leur permettre de s'organiser.

L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une stricte égalité de traitement dans le choix des salariés, exclusive de toute discrimination.

Nota : article non modifié, seule la date d'entrée en vigueur est remplacée (avenant du 9 décembre 2020).

Article 4 — Indemnisation du salarié en activité partielle

En application de la loi et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le salarié perçoit une Indemnité horaire versée par l'employeur égale à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (telle que définie par les textes en vigueur), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Cette indemnisation est plafonnée puisque la rémunération maximale prise en compte pour le

calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Les salariés concernés par le dispositif auront la possibilité de solliciter la prise de congés-payés.

Nota : article non modifié, seule la date d'entrée en vigueur est remplacée (avenant du 9 décembre 2020).

Article 5 — Non applicabilité et incompatibilité de certaines dispositions avec le dispositif APLD

L'article 53 de la loi du 17 juin 2020 précise que ne sont pas applicables :

- les majorations d'activité partielle en cas de suivi d'une formation par le salarié ;
- les mesures tenant à l'individualisation de l'activité partielle prévue en application de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

Par ailleurs, l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 précise que ne peut être cumulée avec l'APLD, l'activité partielle classique sur une même période et pour un même salarié.

Pour autant, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle classique pour un des motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Nota : article non modifié, seule la date d'entrée en vigueur est remplacée (avenant du 9 décembre 2020).

Article 6 — Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi et de formation professionnelle

Le document élaboré par l'employeur fixe les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En matière d'emploi, les engagements portent au moins sur les salariés placés en activité partielle de longue durée.

Les licenciements économiques des salariés placés en activité partielle de longue durée donnent lieu au remboursement des sommes versées à l'employeur les concernant. Par ailleurs, lorsque l'administration constate que l'employeur ne respecte pas ses engagements en matière d'emploi, elle peut interrompre immédiatement le versement des sommes.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue dans les métiers du recyclage. Le maintien et l'évolution des compétences sont indispensables aux entreprises afin

de leur permettre de continuer à innover et investir dans de nouveaux process et à remporter de nouveaux marchés.

Les signataires sont conscients de l'évolution rapide des réglementations et des technologies qui touchent le secteur et souhaitent par conséquent que les périodes d'activité partielle puissent être mises à profit pour permettre aux salariés de se former. Sont visées les actions relatives au plan de développement des compétences, les actions de formation certifiantes, les dispositifs d'alternance, la mobilisation du CPF.

Sur les actions de formation, les partenaires sociaux considèrent que les CQP et CQPI de la branche doivent être mobilisés dans cette période afin de professionnaliser les salariés et leur permettre de maintenir et développer les compétences liées aux exigences de l'évolution du marché.

Les 5 certifications de la branche sont visées :

- le CQP opérateur de tri manuel ;
- le CQP opérateur de tri mécanisé ;
- le CQPI animateur d'équipe dans le domaine industriel ;
- le CQPI opérateur de maintenance ;
- le CQPI conducteur d'équipements industriels.

La branche est en effet constituée majoritairement d'une population salariée d'ouvriers (65 %), sur l'exploitation et ces certifications représentent un véritable outil de professionnalisation et de mobilité professionnelle.

Une partie importante des effectifs étant également constituée par des métiers de logistique pour le transport des déchets sur sites, les CACES représentent des formations indispensables dans les entreprises du recyclage. Aussi, les entreprises sont incitées à professionnaliser leurs salariés sur ce domaine.

Par ailleurs, le dispositif CléA est une certification essentielle dans les métiers du recyclage, à mobiliser si nécessaire également, pour accompagner les salariés dans la maîtrise des savoir-faire de base.

Dans ce contexte, un travail étroit avec l'OPCO 2i sera réalisé afin de mobiliser l'ensemble des dispositifs et ressources financières liés à ces formations.

Une étude prospective est par ailleurs en cours au niveau de la branche pour permettre d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences. Celle-ci permettra de mesurer les effets de la crise à court, moyen et long terme et de construire un plan d'actions adapté à la situation.

Article 7 — Modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document de l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ou de l'entreprise concerné(e) par le dispositif, sur les éléments suivants :

- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ainsi que les catégories socio professionnelles concernées ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée ;
- les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité partielle visée par le présent accord.

Ce bilan est accompagné du PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle et le diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité.

Nota : article non modifié, seule la date d'entrée en vigueur est remplacée (avenant du 9 décembre 2020).

Article 8 — Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 9 — Révision et suivi de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application par avenant.

Les conditions de validité de l'avenant sont conformes aux conditions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Concernant le suivi de l'accord par les partenaires sociaux, il sera demandé à l'OPCO 2i d'intégrer des indicateurs au panorama de branche annuel afin de permettre une mesure de la mise en œuvre du dispositif.

Nota : article non modifié, seule la date d'entrée en vigueur est remplacée (avenant du 9 décembre 2020).

Article 10 — Dépôt et entrée en vigueur du texte

L'accord fera l'objet d'une demande d'extension. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Un exemplaire sera également remis auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Annexe

Article

Annexe I

Situation de la branche pendant le confinement

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200048_0000_0016.pdf/BOCC

Nota : annexe non modifiée, seule la date d'entrée en vigueur est remplacée (avenant du 9 décembre 2020).

Prévoyance complémentaire

Date du texte : 2021-04-07 Version KALI retenue : 2021-07-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 10 octobre 2019.

Article 1er

À l'article 13.1 « Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action sociale » est ajoutée l'aide suivante : une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation du salarié, sous conditions de ressources. Cette aide est applicable aux salariés ayant participé au financement de leur régime de frais de santé de janvier à décembre 2021.

Ainsi, après le tiret relatif à « la prise en charge de prestations sociales » et avant le tiret relatif à « toute autre action entrant dans le champ de l'action sociale telle que définie ci-dessus » est ajouté le tiret suivant :

« - pour l'exercice 2021 uniquement, une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation santé du régime de base conventionnelle obligatoire, payée par le salarié, après étude de la demande et sous réserve de pouvoir justifier notamment de la condition de ressource suivante : avoir perçu un salaire annuel brut 2020 (y compris primes) inférieur à 22 550 €.»

Article 2 — Date d'effet. Renouvellement. Formalités administratives

Le présent avenant fait partie intégrante de l'accord du 10 octobre 2019. Il se renouvelle, dans les mêmes conditions que cet accord, par tacite reconduction annuelle, sous réserves des dispositions des articles 10.3 et 16 de l'accord du 10 octobre 2019.

Il prend effet le : 1er juillet 2021.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'accord du 10 octobre 2019 à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois avant le 1er janvier de chaque année.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont

pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt à l'issue du délai d'opposition. Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension en application des dispositions prévues réglementairement.

Dispositif Pro-A

Date du texte : 2023-04-05 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouverte aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle.

La branche des industries et commerces de la récupération souhaite permettre aux entreprises et à leurs collaborateurs le bénéfice de ce dispositif afin de contribuer à la professionnalisation d'un secteur en pleine dynamique qui nécessite des compétences techniques accrues pour favoriser un tri et une valorisation des déchets optimisés et permettre ainsi le développement des matières premières issues du recyclage.

Article 1er — Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche en contrat à durée indéterminée (CDI) ainsi qu'aux salariés bénéficiaires d'un contrat à durée 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. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du présent code.

Qualification

Les salariés éligibles à ce dispositif sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Article 2 — Objet de l'accord

Le présent accord vise à prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et

économiques et permettre la promotion, l'évolution et la reconversion de salariés par l'obtention de nouvelles compétences.

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance.

Les formations suivies devront permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP-CQPI).

Article 3 — Certifications visées

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste en annexe des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Ces certifications répondent aux besoins des entreprises exprimés notamment dans l'étude prospective de branche réalisé sous l'égide de l'observatoire de l'OPCO 2i « le recyclage à horizon 2030 ». Des attentes fortes sont précisées, de la part des entreprises, sur des formations spécifiques au secteur du recyclage, professionnalisantes et permettant de répondre aux transformations et mutations du secteur en matière d'innovation et de réglementation.

Article 4 — Mission de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle étant l'instance où sont abordés régulièrement les sujets en lien avec les dispositifs de formation professionnel, les parties signataires du présent accord conviennent que la CPNEFP aura pour mission tout ajout ou modification de la liste des certifications visées à l'article 3 du présent accord avant d'être repris dans un avenant signé par les partenaires sociaux de la branche.

Article 5 — Prise en charge financière

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation, dans la limite du Smic horaire ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- les parties signataires conviennent de renvoyer à la SPP la fixation des niveaux de prise en charge.

Article 6 — Durée de la Pro-A et durée des formations

Les parties signataires rappellent que la durée du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est déterminée en fonction des exigences des référentiels de formations des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnels visés.

- Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des certifications prévues l'exige :

- pour les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Les certifications de l'annexe sont éligibles sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que pour les bénéficiaires de l'AAH ou les salariés en CUI la durée peut être de 36 mois.

- Les actions de formation :
 - sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif ;
 - ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

La durée des actions de formation et assimilées (enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif Pro-A.

La durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du dispositif Pro-A :

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
 - les bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés ;
 - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
 - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - un CQP de la branche ou un CQPI.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Article 7 — Contrat de travail

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Article 8 — Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de spécificités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 — Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er jour qui suit l'arrêté d'extension. Il est toutefois applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire.

Article 10 — Dépôt. Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Annexe

Article

Liste des certifications éligibles (1)

CQP opérateur de tri manuel : RNCP36635.

CQP opérateur de tri mécanisé : RNCP36499.

Titre professionnel de diagnostiqueur PEMD issu du bâtiment : RNCP36312.

Titre professionnel mécanicien réparateur de véhicules industriel : RNCP35227.

Titre professionnel technicien de centre de valorisation énergétique : RNCP35079.

Responsable technico-commercial : RNCP34184.

TP – négociateur technico-commercial : RNCP34079.

Licence professionnelle – Technico-commercial : RNCP30163.
Licence professionnelle management et gestion des organisations : RNCP30086.
BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines : RNCP35376.
Master – Gestion des ressources humaines : RNCP35912.
BTS – Maintenance des systèmes : option A « Systèmes de production » : RNCP36968.
TP – Technicien de maintenance industrielle : RNCP35191.
TP – Technicien supérieur de maintenance industrielle : RNCP36247.
TP – Assistant de direction : RNCP34143.
Titre professionnel – Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur : RNCP38559.
TP – Conducteur d'installation et de machines automatisées : RNCP37398. +
TP – Formateur professionnel d'adultes : RNCP37275.
CAP – Conducteur routier de marchandises : RNCP37894.
MC4 – Technicien en soudage : RNCP38311.
Attestation de capacité professionnelle en transport routier de marchandises au moyen de véhicules de transport routier léger de marchandises : RS5854.
Conseiller à la sécurité pour le transport de matières dangereuses (CSTMD), ex ADR – conseiller à la sécurité – transport de matières dangereuses : RS5770.
Certificat Voltaire : RS5199.
Diplôme de compétence en langue – français professionnel de premier niveau (DCLFP) : RS5755.
CQPI – Animateur d'équipe : RNCP38453.
CQPI – Pilote de systèmes de production automatisée : RNCP34174.
CQPI – Équipier d'unité autonome de production industrielle : RNCP35985.
CQPI – Opérateur en maintenance industrielle : RNCP36376.
CQPI – Technicien de maintenance industrielle : RNCP35282.
CQPI – Technicien de la qualité : RNCP34177.
Titre professionnel – Technicien de production industrielle : RNCP34146.
Titre professionnel – Technicien supérieur en production industrielle : RNCP36177.
Titre professionnel – Agent de refabrication et de recyclage de batteries d'accumulateurs : RNCP36170.
Titre professionnel – Agent technique de réception et de valorisation des déchets : RNCP35234.
Habilitation pour la conduite de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises : RS5769.

(1) Les certifications de l'annexe sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Formation professionnelle

Date du texte : 2023-04-05 Version KALI retenue : 2023-11-29 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Cet avenant modifie et remplace les dispositions suivantes de l'accord du 10 décembre 2015.

Le préambule est remplacé comme suit :

« Le 5 septembre 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a amorcé une nouvelle réforme de la formation professionnelle, avec pour principal objectif de changer la gouvernance du système de formation et les interactions entre les différents acteurs.

La nouvelle organisation de la formation professionnelle répond aux enjeux économiques actuels et à l'évolution des métiers et des compétences. L'objectif est de développer l'envie de se former des salariés et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance.

Pour cela, la réforme de la formation professionnelle agit à deux niveaux :

- elle favorise l'acquisition de compétences en lien avec les réalités économiques ;
- elle simplifie les démarches et les obligations légales liées à la formation professionnelle.

Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent continuer à se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences.

La branche du recyclage a déjà engagé depuis quelques années de profondes mutations en matière de professionnalisation des ressources humaines compte tenu de l'évolution des facteurs suivants :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- évolutions des comportements, démarche écologique – développement durable ;
- raréfaction des ressources naturelles, énergie, coût du transport, émission de CO2 ... ;
- accroissement de la concurrence nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur.

Désignation de l'OPCO

Les parties signataires rappellent leur décision de désigner OPCO 2i comme OPCO de branche.

Pour mettre en œuvre la politique emploi formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée au sein de l'OPCO. »

Article 3 Le contrat de professionnalisation

Article

L'article 3 est modifié comme suit :

« Les formations visées par le contrat de professionnalisation sont les suivantes :

- les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranches (CQPI) ;
- les qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation peut est portée jusqu'à 24 mois pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier :

- lorsqu'elles souhaitent préparer une certification inscrite au RNCP (notamment un diplôme ou titre à finalité professionnelle), un CQP ou un CQPI et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains métiers de la branche et dans certains bassins d'emploi ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire (= niveau bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, peu importe leur âge.

Durée des actions de formation

La durée des actions de formation et assimilées (enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat.

La durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % sans pouvoir dépasser 50 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation d'un CDI.

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
 - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;

-- les bénéficiaires des minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;
-- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
-- une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
-- un CQP de la branche ou un CQPI ;
-- et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective. »

Article 4 Professionnalisation

Article

L'article 4 est modifié comme suit :

« Développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Les parties signataires souhaitent poursuivre l'engagement réalisé depuis plusieurs années autour de la certification. Elles rappellent que cette démarche est construite autour de plusieurs objectifs :

- développer le professionnalisme des salariés pour gagner en qualité, en productivité et en compétitivité ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés par l'obtention d'une certification ;
- fidéliser, améliorer l'image de l'entreprise et faciliter les recrutements en offrant des perspectives d'évolution via le CQP ;
- structurer la montée en compétence des salariés.

Les parties confient à la SPP, en lien avec la CPNEFP le soin de mobiliser les financements nécessaires au développement de ces certifications. »

Article 5 Le compte personnel de formation

Article

L'article 5 est modifié comme suit :

« Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours

professionnel.

Par exception au principe mentionné ci-dessus, le compte personnel de formation (CPF) peut continuer d'être alimenté même lorsque son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, et ce au titre des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce.

Le compte personnel de formation (CPF) s'adresse à :

- toutes les personnes de 16 ans et plus ;
- par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés ;
- *le compte personnel de formation (CPF) est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce. (1)*

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet sur l'ensemble de l'année, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité.

Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 5151-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 6 Le bilan de compétences

Article

L'article 6 est modifié comme suit :

« Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le bilan de compétences est ouvert aux salariés des entreprises :

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation :

- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement : le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. »

Article 7 L'entretien professionnel

Article

L'article 7 est modifié comme suit :

« Chaque salarié doit être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel à l'initiative de son employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Il doit aussi dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation qui permet de faire le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs fixés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et de fixer les objectifs professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Une capitalisation des entretiens professionnels permet à l'entreprise d'asseoir son plan de développement des compétences, de mieux penser le lien entre sa stratégie économique et les aspirations et les potentiels de ses salariés, d'articuler son action avec la mise en œuvre individuelle du compte personnel de formation (CPF), mais aussi d'initier une démarche de

gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

- Salariés bénéficiaires :

Sont visés tous les salariés qui ont deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit leur contrat de travail.

En sont exclus les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

- Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :
 - l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
 - les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
 - l'évaluation de son employabilité ;
 - la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.
- La responsabilité de l'organisation de l'entretien professionnel incombe à l'employeur.
- L'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :
 - au retour de congé maternité ;
 - au retour de congé parental d'éducation ;
 - au retour d'un congé de proche aidant ;
 - au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
 - au retour d'un congé d'adoption ;
 - au retour d'un congé sabbatique ;
 - au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
 - au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie ;
 - à l'issue d'un mandat syndical. »

Article 8 Insertion des jeunes

Article

L'article 8 (1) est modifié comme suit :

« Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat en alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation de l'alternant à son poste de travail.

L'employeur doit ainsi permettre au tuteur ou au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Maître d'apprentissage, tuteur

Les parties rappellent que :

- la mission s'exerce à la fois par volontariat des salariés et désignation par l'entreprise d'un salarié qualifié au regard du poste ou de la fonction concernée et justifiant d'une expérience professionnelle en relation avec les objectifs visés par la professionnalisation ;
- tout salarié est susceptible, à divers moments de sa carrière professionnelle, d'accueillir, d'aider, d'informer, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels :
- - des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne ;
- - des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles ;
- - des jeunes en formation initiale, sous statut scolaire effectuant des périodes de stages en entreprise ou salarié, au titre d'un contrat d'apprentissage.

Les parties signataires soulignent les enjeux du tutorat pour les parties prenantes :

Pour l'entreprise :

- accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et l'autonomie professionnelle.

Pour le salarié :

- faciliter l'acquisition des compétences ;
- maîtriser rapidement les pratiques professionnelles et les savoir-être attendus par l'entreprise ;
- sécuriser son parcours de formation.

Pour le tuteur :

- valoriser son savoir-faire ;
- diversifier ses activités ;
- développer des compétences relationnelles et pédagogiques. »

(1) L'article 8 de l'accord du 10 décembre 2015, tel que modifié par l'article 8 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-5 et suivants, R. 6223-22 et D. 6325-6 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

Article 9 Validation des acquis de l'expérience

Article

L'article 9 est modifié comme suit :

« La VAE est accessible à toute personne justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience

notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ou d'un bloc de compétences d'une telle certification. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis, en particulier pour les salariés de la profession qui éprouvent des difficultés à acquérir, par les voies traditionnelles, un diplôme ou un titre professionnel. Elles rappellent que les salariés de la branche disposent d'un savoir-faire unique qu'il convient de valoriser dans une démarche de validation. »

Article 10 Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article

L'article 10 est modifié comme suit :

« Le passeport de compétences est destiné à valoriser l'ensemble des expertises acquises par le salarié au cours de son parcours de formation initiale et continue, ainsi que de son parcours professionnel. Il repose sur la collecte de toutes les données individuelles relatives aux certifications, titres et diplômes obtenus par les titulaires ainsi que sur l'intégration des données sociales des actifs afin de retracer leur carrière. Il est personnel et confidentiel et son partage et/ ou utilisation est à la main exclusive de son titulaire.

Il est utile aux titulaires dans leurs démarches de recherche d'emploi mais aussi dans leur accompagnement et leur orientation, y compris dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Il est donc essentiel pour optimiser les démarches de formation continue de chacun. »

Article 12 Dispositions financières

Article

L'article 12 est modifié comme suit :

« Conformément à l'article L. 6131-1 code du travail, les employeurs concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;

2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;

3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6242-1 ;

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6. »

Article 13 Les modalités de mise en œuvre et du suivi de l'accord

Article

L'article 13 est modifié comme suit :

« Les signataires décident :

De procéder à un suivi régulier de l'utilisation des différents dispositifs faisant l'objet d'une prise en charge financière par OPCO 2i. Ils confient ce suivi à la SPP et à la CPNEFP. »

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Article

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de spécificités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'application et durée de l'accord

Article

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1er jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Dépôt. Extension

Article

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera

déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Date du texte : 2024-07-03 Version KALI retenue : 2025-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (techniciens et agents de maîtrise – ci-après TAM –, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les TAM « assimilés cadres » (dits art. 4 bis de la convention) ;
- les TAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits art. 36 de l'annexe I à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à

ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1er janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la branche des Industries et commerce de la récupération s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Article 1er — Catégories objectives

Accord du 3 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Article 1.1 — Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres à partir du niveau V – échelon A de la filière cadres – définie par la classification de la convention collective des industries et commerce de la récupération.

Article 1.2 — Assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau IV – échelon C de la filière techniciens et agents de maîtrise – définie par la classification de la convention collective des industries et commerce de la récupération.

Article 1.3 — Techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau III – échelon B jusqu'au niveau IV – échelon B (les deux seuils inclus) de la filière techniciens et agents de maîtrise – définie par classification de la convention collective des industries et commerce de la récupération.

Les entreprises ont la faculté d'intégrer ou non ces salariés dans le champ des bénéficiaires du

régime de protection sociale complémentaire des cadres, ou de les intégrer à partir d'un seuil qu'elles auront retenu nécessairement situé dans ce cas du niveau III – échelon B au niveau IV-échelon B, (les deux seuils inclus) de la filière techniciens et agents de maîtrise – définie par la classification de la convention collective des Industries et commerce de la récupération.

Article 2 — Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des industries et commerce de la récupération, quel que soit leur effectif.

Article 3 — Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des industries et commerce de la récupération (IDCC 637).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'accord ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère en charge du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Modification de l'article 1er de la convention collective

Date du texte : 2024-07-03 Version KALI retenue : 2025-02-22 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

La loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et l'économie circulaire a renforcé les obligations des producteurs sur le réemploi, la réutilisation et le recyclage et a diversifié les métiers des récupérateurs qui développent des activités complémentaires de réemploi. Constatant ces évolutions législatives, la fédération des entreprises du recyclage et les organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (IDCC 637) ont souhaité négocier une révision de l'article 1er de cette dernière afin, d'une part, d'intégrer dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective l'activité de réemploi et, d'autre part, de préciser les activités de réutilisation et étapes de préparation associées dont la réparation. À l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit par les parties signataires :

Article 1er

L'article 1er de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 est modifié.

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, l'article 1er de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 est ainsi rédigé :

« La présente convention collective définit sur l'ensemble du territoire national y compris en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les conditions d'emploi et de travail des salariés des employeurs exerçant, à titre principal, une ou plusieurs activités de réemploi, réutilisation et valorisation des déchets.

Les mots réemploi, préparation à la réutilisation, réutilisation, recyclage, déchet, sous-produit, traitement et élimination sont ceux fixés à l'article 3 de la directive 2008/98/ CE du 19 novembre 2008, et à l'article L. 541-1-1 du code de l'environnement. De même, tous les concepts comme " fin du statut de déchet " ou " opérations d'élimination " font directement référence aux articles correspondants dans la directive 2008/98 (ici, respectivement, l'article 6 et l'annexe 1). Les mots " déchets non dangereux non inertes, déchets issus de chantiers du bâtiment, déchets dangereux " ainsi que la liste des filières agréées sous responsabilité élargie

du producteur sont ceux définis par le code de l'environnement français.

Entrent aussi dans le champ d'application de la présente convention collective les entreprises exerçant à titre principal la production de matières premières de recyclage à partir de :

- déchets non dangereux, y compris inertes ;
- déchets de démolition industrielle, déchets issus de chantiers du bâtiment, dès lors qu'ils sont destinés à la production de matières premières de recyclage ;
- chutes de fabrication ;
- sous-produits et matériaux destinés au réemploi ;
- biens d'équipement usagés des entreprises ou des ménages, objets de consommation, dont DEEE, véhicules terrestres, trains, navires, avions ou tout autre objet manufacturé en fin de vie, dès lors qu'ils sont destinés à la production de matières premières de recyclage ;
- déchets de bois.

Entrent également dans le champ d'application de la présente convention :

- les entreprises qui exercent à titre principal des activités de réemploi à partir de produits ou composants qui ne sont pas des déchets, pour les utiliser à nouveau dans un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus ;
- les entreprises qui exercent à titre principal des activités de réutilisation : ces activités impliquent toutes les opérations nécessaires à la réutilisation de déchets sans autre opération de prétraitement ;
- les entreprises qui exercent à titre principal le négoce/ commerce de gros de déchets et de débris en vue de recyclage ;
- les entreprises qui réalisent, à titre principal, du commerce de gros d'autres produits intermédiaires en vue de leur réemploi et/ ou de leur réutilisation ;
- l'activité des holdings ayant vocation à regrouper majoritairement des sociétés exerçant à titre principal la production de matières premières par recyclage à partir de déchets et de sous-produits et/ ou de réemploi tels que définis ci-dessus ;
- les entreprises qui réalisent, à titre principal, la fabrication de combustibles solides de récupération (CSR), à partir de déchets non dangereux, non inertes.

Les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention collective traitent les produits ou composants qui ne sont pas des déchets en vue du réemploi, ainsi que les déchets et sous-produits visés ci-dessus, notamment par préparation à la réutilisation, démantèlement, désassemblage, préparation, dépollution (retrait des substances dangereuses), régénération, transformation en matières premières de recyclage, tri dans le but :

1. D'assurer la revente de produits de réemploi, qui ont fait l'objet d'une opération de préparation, pour un usage identique à l'usage initial ;
2. D'assurer la mise en forme de déchets qui ont été collectés pour être réutilisés à l'issue d'une préparation en vue de la réutilisation, ne nécessitant plus d'autres opérations de traitement ;
3. D'assurer la mise en forme répondant aux normes et standards commerciaux des matières premières de recyclage telles qu'elles sont échangées sur le marché international ;
4. D'assurer la commercialisation (avec ou sans prise en charge du transport) ou le négoce des matières premières de recyclage.

À la date de signature du présent avenant, à titre indicatif, les entreprises relevant de la

présente convention collective sont le plus souvent classées dans les codes suivants de la nomenclature NAF :

38. 31Z ;

38. 32Z ;

46. 77Z.

Compte tenu de la révision de la nomenclature NAF en cours à la date de signature du présent avenant, à titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective seront le plus souvent classées dans les codes suivants de la nomenclature 2025, lors de son entrée en vigueur :

38. 21Y " Récupération de matériaux " ;

38. 23Y " Autre valorisation de déchets " ;

46. 86Y " Commerce de gros d'autres produits intermédiaires " ;

46. 87Y " Commerce de gros de déchets et débris ".

Sont exclues du champ professionnel de la présente convention collective les entreprises exerçant à titre principal :

Les activités portant sur les opérations de collecte, de gestion de déchèteries de collectivités locales et de centres de tri d'emballages ménagers en gestion déléguée, de tri des bois souillés (bois C) et d'emballages souillés, de valorisation énergétique, d'élimination, de dépollution de sol et d'activités de propreté urbaine. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

Dès lors que l'article L. 2232-5-1 du code du travail dispose que la branche a pour mission notamment de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, toutes les entreprises dont les activités relèvent du champ d'application de la CCN modifié par le présent accord sont soumises aux stipulations de la CCN quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas, s'agissant du champ d'application de la CCN, de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Forfait annuel en jours

Date du texte : 2024-10-03 Version KALI retenue : 2024-11-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

Le présent avenant modifie et se substitue à l'accord de branche relatif au forfait annuel en jours du 29 septembre 2022 et à son avenant du 5 avril 2023.

Préambule

Article

Les partenaires sociaux rappellent que les accords collectifs qui organisent les conventions de forfait en jours doivent « être de nature à assurer la protection, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la sécurité et la santé d'un salarié ».

Les parties ont convenu, par le présent accord, de fixer les modalités de recours au forfait annuel en jours dans le respect du cadre légal et réglementaire.

Préalablement à la mise en œuvre du dispositif des forfaits jours au sein de l'entreprise, par application directe du présent accord de branche, le CSE en sera informé et consulté, s'il existe, au jour de la mise en place du dispositif de forfait-jours dans l'entreprise ou l'établissement.

I. Entreprises concernées

Article

Sont concernées les entreprises entrant dans le champ professionnel et territorial de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Les parties signataires indiquent que l'objet du présent accord ne justifie pas ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

II. Salariés concernés

Article

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Sont visés les cadres autonomes classés à partir du niveau V de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération ;
- les techniciens et agents de maîtrise dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Sont visés les collaborateurs classés à partir du niveau IV échelon B de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Sont exclus du forfait jours, les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

III. Nécessité de l'acceptation écrite du salarié

Article

Dans la mesure où la convention de forfait ne se présume pas, le salarié doit l'avoir expressément acceptée.

La convention individuelle de forfait annuel en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés visés ci-dessus, dont le volume horaire de travail ne peut être prédéterminé en raison de la nature des missions qui leur sont confiées à condition qu'ils disposent d'une autonomie leur permettant d'adapter, chaque jour leur temps de travail aux besoins des missions qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles. En conséquence, le salarié ne doit pas, sauf contrainte impérative inhérente à ses missions, se voir imposer d'heures d'arrivée et de départ.

La convention individuelle de forfait annuel en jours est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

La convention individuelle de forfait annuel en jours est obligatoirement écrite et doit comporter les caractéristiques principales suivantes :

- la mention de l'accord collectif relatif aux forfaits jours ;
- la nature des missions justifiant le recours à une convention de forfait en jours, en tenant compte de l'autonomie dont dispose le salarié et des fonctions exercées par celui-ci ;
- la période de référence du forfait ;

- le nombre de jours travaillés dans la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié ;
- et les modalités de décompte du temps de travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

IV. Durée du forfait annuel en jours

Article

Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés et rémunérés forfaitairement est fixé à deux cent dix-huit jours maximum par an, journée de solidarité incluse, compte tenu d'un droit à congés payés complet.

La période annuelle de référence peut correspondre à l'année civile ou à toute autre période de référence annuelle de douze mois consécutifs.

Les jours ou demi-journées travaillés seront à répartir sur l'année. Les périodes correspondant à la journée ou à la demi-journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise. La demi-journée de travail peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du repas est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée à une autre.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de deux cent dix-huit jours.

Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année, un forfait annuel inférieur à deux cent dix-huit jours peut être proposé au prorata de la réduction de leur activité. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de jours travaillés.

Jours de repos

Prise de jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de deux cent dix-huit jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), les salariés concernés bénéficient de jours

de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés, il sera tenu compte des dispositions légales et réglementaires se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des repos concernés par journée entière ou demi-journée du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

Rachat des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclu entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

En aucun cas, le nombre maximal de jours travaillés à l'année n'ira au-delà de deux cent trente-cinq jours, et ce dans le cadre des dispositions sur le rachat des jours de repos prévu par l'article L. 3121-59 du code du travail.

Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période

Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journée ou demi-journée.

À titre indicatif, la valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet par 22, et la valeur d'une demi-journée en la divisant par 44.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés ou de demi-journées non rémunérées.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Embauche ou rupture de contrat en cours d'année

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période annuelle de référence, une règle de proratisation concernant le plafond de jours travaillés est appliquée.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous leurs congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Arrivée en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

V. Garanties : temps de repos/charge de travail/amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel

Article

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité. Dans ce cadre, il s'assure régulièrement que l'amplitude et la répartition du temps de travail permettent une charge de travail raisonnable compatible avec la préservation de la santé et la sécurité du salarié.

Temps de repos

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel

s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs par semaine civile.

Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail-équilibre vie personnelle et professionnelle

Le supérieur hiérarchique assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié.

Décompte des jours travaillés

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître notamment :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou des demi-journées de repos prises ; pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jours de repos...

Afin de permettre à l'employeur d'établir ce décompte, le salarié renseignera mensuellement ces informations sur un support défini au sein de l'entreprise (formulaire papier, déclaration sur un intranet ou d'une manière générale sur tout support pouvant remplir cette fonction). Le support devra prévoir un espace sur lequel le salarié pourra y indiquer ses éventuelles difficultés en termes de charge de travail ou d'organisation du temps de travail.

En tout état de cause, le document de contrôle sera validé chaque mois par le responsable hiérarchique et archivé par le service d'administration du personnel.

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

- À titre indicatif, en termes de méthode :

Un suivi régulier de la charge de travail du salarié sera effectué, en temps réel, par sa hiérarchie. Cette dernière vérifiera, au moyen d'un relevé périodique d'activité, d'un décompte mensuel de temps, etc., que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est adéquate avec une durée du travail raisonnable.

Un bilan individuel sera effectué, dans le cadre d'un entretien, avec chaque collaborateur, tous les trimestres (ou semestres) pour vérifier l'adéquation de sa charge de travail au respect de ses repos journalier et hebdomadaire, et au nombre de jours travaillés, ainsi que l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et le niveau de son salaire.

En cas de constat de difficultés, le supérieur devra immédiatement organiser un entretien avec le collaborateur concerné au cours de laquelle sa charge réelle de travail sera analysée et des éventuelles mesures décidées.

Celles-ci feront l'objet d'un compte-rendu dont un exemplaire sera remis au salarié. Ce document sera communiqué dans les plus brefs délais à la direction. Le salarié pourra émettre des réserves sur le contenu de ce compte-rendu.

En cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et se prolongeant pendant plusieurs semaines, le salarié peut, après s'en être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la direction des ressources humaines.

Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées de repos, implique pour ce dernier une obligation de déconnexion aux outils de communication à distance. Aussi, les parties s'engagent-elles sur l'existence d'un droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail : chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail. Pendant ces périodes, il n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques (sensibilisation des salariés, procédures...), en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle.

VI. Rémunération

Article

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

La rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année devra être au moins égale à la rémunération conventionnelle correspondant à sa classification (niveau et échelon) majorée de 15 %.

VII. Durée de l'accord

Article

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

VIII. Formalités de dépôt et de publicité

Article

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant à l'accord paritaire du 26 janvier 1999 relatif aux formations initiales minimales obligatoires

Date du texte : 2000-02-02 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Article

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant à l'accord du 26 janvier 1999 complète les avenants n° 1 du 6 avril 1999 et n° 2 du 9 septembre 1999 : il redéfinit l'objet, les bénéficiaires, les modalités de mise en place des stages FIMO.

Il est rédigé comme suit :

Objet, bénéficiaires, mise en place.

Article 1

Stage FIMO

A compter du 1er juillet 2000, tout conducteur nouvellement embauché par une entreprise du secteur de la récupération et du recyclage, entrant dans le champ du présent accord, doit être titulaire d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire, relevant de la loi n° 98-69, du 6 février 1998, relative à la formation dans le transport routier de marchandises pour la conduite de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC et conforme au cahier des charges défini à l'annexe I de l'accord du 26 janvier 1999.

Sont considérés avoir satisfait à l'obligation minimale de formation visée au premier alinéa :

- les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation, les formations initiales diplômantes ci-dessous :
- CAP de conduite routière (anciennement " conducteur routier ") ;
- BEP conduite et service dans les transports routiers ;
- certificat de formation professionnelle de conducteur routier ;
- les salariés ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion en alternance (contrat de qualification ou d'adaptation), les actions de formation énumérées à l'alinéa 1 du présent article ;

- les salariés ayant déjà suivi un stage FIMO dans une autre profession relevant d'un accord de branche étendu ;
- les titulaires de l'attestation de présence au 1er juillet 2000, valant attestation de formation initiale minimale obligatoire, délivrée par les entreprises.

L'employeur doit délivrer au conducteur une attestation reconnaissant cette équivalence (voir annexe).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature et fera l'objet d'un dépôt en vue de son extension, conformément aux procédures définies par le code du travail.

Modèle d'attestation FIMO

Article

Attestation valant attestation de formation initiale à la sécurité

En transport pour compte propre dans le cadre de l'accord du 26 janvier 1999, portant dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs de la profession du recyclage et de la récupération

Pour les chauffeurs de véhicules de transport de marchandises
d'un PTAC supérieur à 7,5 tonnes

Nom ...

Nom de l'entreprise ...

Prénom(s) ...

...

Date de naissance ...

N° Siret ...

Adresse ...

Adresse ...

...

...

...

...

Date d'embauche dans l'entreprise ...

Nom du responsable légal ...

...

...

Date de délivrance de l'attestation ...

...

Signature du titulaire

Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant

L'entreprise certifie que le titulaire de la présente attestation a satisfait à l'obligation de formation initiale dans les conditions ci-dessous (à cocher par l'entreprise)

1. Chauffeurs en poste dans l'entreprise au 30 juin 2000 ...

2. Titulaire du diplôme suivant :

- CAP de conduite routière ...

- BEP conduite et services dans le transport routier ...

- CFP de conducteur routier de marchandises ...

3. Formation initiale acquise en contrat d'apprentissage ...

4. Formation initiale acquise en contrat d'alternance ...

5. Formation initiale suivie dans une autre branche d'activité ...

5. Formation initiale suivie dans le cadre de l'accord du 26 janvier 1999, dispositions relatives à la formation obligatoire des chauffeurs de la profession du recyclage et de la récupération ...

Nom et adresse du centre de formation agréé :

N° d'agrément du centre de formation ...

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES SALAIRES

Accords, avenants et grilles relatifs aux rémunérations conventionnelles.

Salaires au 1er janvier 2026

Date du texte : 2025-10-03 Version KALI retenue : 2026-01-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

I. Barème des salaires minima conventionnels

Article

Les minima conventionnels issus de l'accord du 3 octobre 2024 sont revalorisés de 1,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1er janvier 2026.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

Ouverture de négociations sur les accessoires du salaire et clause de sauvegarde liée à l'évolution du Smic

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent à ouvrir, au cours du premier trimestre de l'année 2026, des négociations portant sur les accessoires du salaire, conformément à la volonté partagée d'assurer une politique de rémunération globale équitable et adaptée aux évolutions du secteur.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une évolution substantielle du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) interviendrait au 1er janvier 2026, entraînant une réduction significative de l'écart entre le nouveau montant du Smic et les minima conventionnels fixés par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'examiner les éventuelles mesures d'ajustement nécessaires pour garantir la structure de la grille salariale conventionnelle.

Ces engagements s'inscrivent dans une démarche proactive de dialogue social et de préservation de l'équilibre entre compétitivité des entreprises et protection des salariés.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Article

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Ils rappellent que la promotion de la mixité et la lutte contre les inégalités constituent des axes majeurs de la politique sociale de la branche.

Selon le dernier rapport d'activité de la branche des industries et commerces de la récupération, la féminisation des effectifs poursuit sa progression, même si des marges de progrès subsistent, notamment sur les postes à responsabilité et dans certains métiers techniques. En 2024, la part des femmes dans les effectifs de la branche s'établit à environ 22.5 %, chiffre en évolution positive qui témoigne de l'impact des actions engagées en faveur de la mixité et de l'égalité des chances.

Conscients de ces enjeux, les partenaires sociaux s'engagent à :

- renforcer les actions de sensibilisation et de formation pour combattre les stéréotypes de genre et favoriser l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité ;
- développer, en lien avec l'Opco 2i et les acteurs de l'emploi, des dispositifs de promotion des métiers auprès des femmes et des jeunes filles ;
- veiller à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment par la négociation de mesures facilitant la parentalité et l'équilibre des temps de vie.

La branche poursuivra ses efforts pour garantir une égalité de traitement effective en matière de recrutement, de rémunération, de déroulement de carrière et d'accès à la formation, dans le respect des principes de non-discrimination et d'équité.

III. Modalités d'application et impérativité de l'accord

Article

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

V. Formalités de dépôt et de publicité

Article

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives. Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

Article

Annexe 1

Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1er janvier 2026.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 910,42	1 916,90	1 929,94	
II	1 943,02	1 956,07	1 975,66	
III	1 986,89	2 017,66	2 070,58	
IV	2 114,69	2 177,47	2 242,06	
V	2 332,68	2 462,00	2 591,35	
VI		2 701,57	2 914,63	3 386,73
VII		3 509,23	3 649,38	3 815,02

ÉDITION JURISTIQUE

ADHÉSIONS ET DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

Adhésions, déclarations et documents institutionnels rattachés à la
branche.

Annexe à l'avenant prévoyance du 2 octobre 1997 relatif à l'adhésion et gestion du régime prévoyance

Date du texte : 1997-11-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Objet

Article 1 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Ce protocole est établi à la suite de la signature de l'avenant à la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage, afin de définir les montants des garanties et les modalités d'adhésion et de gestion du régime de prévoyance couvrant les risques décès, invalidité absolue et définitive, frais d'obsèques ainsi que frais de santé, souscrit par les entreprises relevant de ladite convention en faveur de leurs salariés ne relevant pas de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Durée et renouvellement

Article 2 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Le présent protocole est conclu pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1998 et se renouvelle par tacite reconduction avec un préavis de 5 mois. Toutes modifications du présent protocole doivent être notifiées par lettre recommandée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, au plus tard, 5 mois avant la date de renouvellement du présent protocole.

Désignation de l'organisme gestionnaire

Article 3 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

L'organisme gestionnaire agréé par la commission sociale paritaire de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage est à compter du 1er janvier 1998 :

CRI Prévoyance, 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex.

Le choix de l'organisme peut être modifié tous les ans au 1er janvier avec un préavis de 5 mois.

Montant des garanties

Article 4 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Garanties décès toutes causes

Versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 100 % du traitement annuel brut, majoré de 25 % de ce même traitement par personne à charge au sens social ou fiscal.

Le traitement servant de base au calcul du capital est égal au dernier mois de pleine activité du salarié x 12 + primes soumises à cotisations sociales.

Garantie invalidité absolue et définitive

Versement par anticipation d'un capital égal à celui qui aurait été payé si le salarié était décédé à la date de consolidation.

Un salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant l'âge de 60 ans :

-soit invalide de 3e catégorie, au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

-soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale avec majoration pour l'assistance d'une tierce personne, prestation spécifique dépendance, au titre de l'article L. 453-2 du code de la sécurité sociale, le capital est versé par anticipation au participant à condition qu'il en fasse la demande.

Ce capital peut être transformé en rente temporaire (sur 2 ans maximum).

Garantie frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'une personne à charge au sens social et fiscal, il est prévu le versement d'une allocation égale à 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur au moment du décès.

Garantie frais de santé

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils s'ajoutent aux prestations de la sécurité sociale.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peuvent excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Les remboursements mentionnés en francs sont révisés chaque année.

NATURE DES	MONTANT DES
GARANTIES	PRESTATIONS
Hospitalisation	
médicale et	
chirurgicale	
secteur	100 % du ticket
conventionné	modérateur. *
secteur non	100 % du ticket
conventionné	modérateur.
Chambre	Prise en charge
particulière	par l'organisme
(y compris	de prévoyance
maternité)	(limité à 3 % du
	PMSS/ jour d'
	hospitalisation)
Forfait	Prise en charge
hospitalier	par l'organisme
	de prévoyance.
Lit	Forfait égal à
d'accompagnement	1,76 % du
d'un enfant de	PMSS/ jour d'
moins de 12 ans	hospitalisation.

:-----:-----:

NATURE DES	MONTANT DES
GARANTIES	PRESTATIONS
Médecine	
Consultations,	
visites	
(généraliste,	

spécialiste,		
professeur)		
secteur	100 % du ticket	
conventionné	modérateur.	
secteur non	100 % du ticket	
conventionné	modérateur.	
Auxiliaires	100 % du ticket	
médicaux	modérateur.	
Analyses	100 % du ticket	
	modérateur.	
Electro-	100 % du ticket	
radiologie	modérateur.	
Orthopédie,	100 % du ticket	
prothèses	modérateur.	
médicales		
Frais de	100 % du ticket	
transport	modérateur.	
Petite chirurgie	100 % du ticket	
(actes de	modérateur.	
spécialité)		
Cures thermale	100 % du ticket	
(soins et	modérateur.	
forfait thermal)		

NATURE DES	MONTANT DES
GARANTIES	PRESTATIONS
Pharmacie	100 % du ticket
remboursée	modérateur
	conventionnel.

:-----:-----:

NATURE DES	MONTANT DES
GARANTIES	PRESTATIONS
Optique	
verres, montures	100 % du ticket
ou lentilles	modérateur plus
acceptées ou	un forfait égal
refusées	à 6,50 % du
	PMSS/ an/ personne

NATURE DES	MONTANT DES
GARANTIES	PRESTATIONS
Dentaire	
soins dentaires	100 % du ticket
	modérateur.
prothèses	80 % du tarif de
dentaires	convention SS.
acceptées	
prothèses	80 % du tarif de
dentaires	convention SS.
refusées	
orthodontie	80 % du tarif de
acceptée	convention SS.

NATURE DES	MONTANT DES
GARANTIES	PRESTATIONS
Maternité et	Forfait égal à
adoption	1 200 F
(doublé en cas	par enfant.
de naissance	
gémellaire)	

Pour l'ensemble des garanties définies ci-dessus dans l'article 4, les exclusions réglementaires de l'organisme gestionnaire ainsi que les modalités administratives ouvrant droit à versement des prestations feront l'objet de dispositions générales et particulières au protocole de gestion administrative signé entre l'organisme gestionnaire et FEDEREC.

Les principales dispositions de ce protocole devront être portées à la connaissance des salariés suivant les modalités définies à l'article 13 ci-après.

NOTA : () Calculé sur la base du tarif de convention de la sécurité sociale.*

Bénéficiaires des garanties

Article 5 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Tout salarié ne relevant pas de la convention collective nationale du 14 mars 1947, employé par une entreprise appartenant au champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage doit, pour bénéficier de l'ensemble des garanties définies à l'article 4 :

- n'avoir pas atteint son 65e anniversaire.

Bénéficiaires des prestations

Décès toutes causes :

Sauf désignation contraire faite par le salarié, le capital est payé au conjoint, à défaut aux enfants à charge par parts égales, à défaut aux héritiers légaux.

Invalidité absolue et définitive :

Sauf disposition contraire, le capital est versé par anticipation au salarié.

Frais d'obsèques :

Sauf disposition contraire, l'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses.

Frais médicaux :

Le salarié à titre obligatoire.

La famille à charge du salarié à titre facultatif, par famille il faut entendre :

- le conjoint salarié ou non, à défaut le concubin déclaré (production d'un certificat) ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans, fiscalement à charge du salarié ;

- les enfants âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits à la sécurité sociale au régime étudiant ;
- les enfants en apprentissage ou titulaires d'un emploi solidarité ou contrat d'orientation percevant une rémunération inférieure au salaire servant de base au calcul des prestations familiales ;
- les enfants handicapés titulaires de la carte d'invalidité.

Délais de règlement des prestations

Article 6 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Capital décès ou invalidité absolue et définitive

Au plus tard dans les 30 jours suivant la constitution complète du dossier.

Allocation obsèques

Au plus tard dans les 15 jours suivant la présentation de l'acte de décès et de la facture des frais d'obsèques.

Frais médicaux

Application du tiers payant dans les établissements hospitaliers, cliniques conventionnées, pharmacies.

Règlement direct et simultané (sécurité sociale + complément), grâce à la mise en oeuvre de la télétransmission avec les CPAM.

D'une façon générale, les règlements de frais médicaux, sauf cas de force majeure, ne doivent pas excéder 8 jours à réception des demandes de remboursement par l'institution agréée.

Cotisations

Article 7 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

La cotisation des garanties décès, invalidité absolue et définitive, allocation obsèques, est égale à 0,32 % du traitement annuel brut, dont 0,16 % sont pris en charge par l'employeur.

La cotisation " frais de santé " est égale à :

176 F par mois pour le salarié seul ;

344 F par mois pour la famille complète,
dont 88 F sont pris en charge par l'employeur.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire.

NOTA : Cotisations 1998.

Maintien des garanties

Article 8 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Conformément aux dispositions de la loi du 31 décembre 1989, les garanties définies à l'article 4 peuvent être maintenues à titre individuel et onéreux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, ou s'ils sont privés d'emploi, bénéficiant d'un revenu de remplacement, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail.

Les garanties peuvent être également maintenues à titre individuel et onéreux au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé pour une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Pour le personnel retraité, seul le maintien à titre individuel et à sa charge exclusive, de la garantie " frais de santé ", est possible à condition d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent le départ à la retraite. La cotisation sera fixée par l'organisme gestionnaire dans le respect de la législation en vigueur.

S'il le désire, le personnel retraité peut intégrer à titre onéreux un régime équivalent proposé par l'organisme paritaire désigné à l'article 3.

Modalités d'adhésion et d'affiliation

Article 9 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Pour adhérer au présent régime, les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage devront remplir un bulletin d'adhésion fourni par l'institution paritaire désignée à l'article 3.

Les salariés non cadres seront affiliés à la date d'effet de l'adhésion ou au premier jour du mois qui suit leur date d'entrée dans l'entreprise.

Commission sociale paritaire

Article 10 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Composition

Il est institué au sein de la profession une commission paritaire " Prévoyance " composée de chaque membre d'une organisation syndicale représentative des salariés et autant de membres représentant la direction des entreprises ou personnes mandatées par ces dernières, chaque partie ayant le même nombre de voix.

La présidence de cette commission est assurée par le président de la commission sociale de FEDEREC Nord Picardie ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

Le secrétariat est assumé par la FEDEREC.

Rôle

Application et interprétation du texte de l'avenant et du présent protocole.

Effectuer toute étude sur l'évolution du régime de prévoyance et modifications éventuelles des garanties.

Examen des comptes de résultats et bilan financier.

Contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime.

Choix de l'organisme paritaire agréé.

Suivi des actions sociales avec l'organisme paritaire agréé.

Toutes négociations avec l'organisme paritaire agréé, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et révision des prestations.

Pour toutes ces tâches, la commission sociale paritaire peut demander l'aide d'un expert extérieur.

Réunion

La commission paritaire se réunit au minimum une fois par an, sur convocation du président ou à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord, les décisions se prenant à la majorité des voix.

Révision des taux de cotisations

Article 11 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Les propositions de révision des taux de cotisations ne peuvent être effectuées qu'après la clôture des comptes de l'exercice, au plus tard le 30 juin de l'exercice suivant celui de l'arrêté des comptes.

Cette révision doit être motivée par les résultats financiers du régime ou par toute modification de la législation sociale et fiscale, ou contrainte technique réglementaire applicable aux garanties définies à l'article 4 du présent protocole.

Participation aux résultats du régime

Article 12 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

A chaque exercice, lors de la présentation des comptes de résultats du régime, il est élaboré un compte de participation prévoyant :

- au crédit : les cotisations nettes de frais et taxes ;
- au débit : les prestations réglées et provisions pour prestations à payer.

Si le solde est créditeur :

95 % du solde seront répartis de la façon suivante :

- 50 % alimentant une réserve d'égalisation limitée à 25 % des cotisations annuelles ;
- 50 % sont utilisés pour :
 - la réduction des taux de cotisations ;
 - l'amélioration des garanties.

Si le solde est débiteur, il est porté au débit de la réserve d'égalisation ou reporté sur l'exercice suivant.

Fonds social

Article 13 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

La commission sociale du gestionnaire paritaire agréé décidera des compléments de prestations ou aides éventuelles sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles de salariés affiliés au régime.

Informations réglementaires

Article 14 — ANNEXE À L'AVENANT PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1997 RELATIF À L'ADHÉSION ET GESTION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Au profit de la commission sociale paritaire

Compte de résultats, de participation, évolution technique du régime, conseils, proposition de révision des taux de cotisation ou modifications de garanties.

Au profit des salariés

En conformité avec les dispositions de la loi du 8 août 1994, l'organisme paritaire agréé réalisera après accord de la commission sociale tout document d'information sur :

- l'étendue et le montant des garanties ;
- la date d'effet, les modalités pratiques, les exclusions et forclusions du régime ;
- les bénéficiaires et pièces justificatives à produire ;
- le maintien des garanties, etc.

ÉDITION JURISTIQUE

TEXTES ATTACHÉS

Accords, avenants et textes complémentaires rattachés à la convention.

Modification de l'indemnité de départ en retraite

Date du texte : 2005-06-01 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Objet

Article 1

L'article 72 ter intitulé " Indemnité de départ en retraite " et l'article 80 intitulé " Indemnité de départ en retraite et modalités de rupture du contrat de travail à partir de 55 ans " de la convention collective des industries et commerces de la récupération (brochure n° 3228) sont respectivement modifiés et remplacés comme indiqués ci-dessous :

Article 72 ter

Indemnité de départ en retraite

(Voir cet article)

Article 80

Indemnité de départ en retraite et modalités de rupture du contrat de travail à partir de 55 ans

Le 1° de l'article 80 est modifié comme suit en ce qui concerne le montant de l'indemnité. Les autres dispositions restent inchangées.

(Voir cet article).

Durée

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Impérativité de l'accord

Article 3

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par

accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

L'extension de l'accord

Article 4

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction départementale du travail et l'emploi de Lille et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement à l'ensemble du territoire national.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 1er juin 2005.

Plan d'épargne retraite (PEI et PERCOI)

Date du texte : 2011-06-23 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI) des industries et commerces de la récupération et du recyclage

Article 1er — Création. - Cadre juridique

L'accord portant création d'un PEI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage, valant également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, ci-après désigné le « Plan » ou le « PEI », est régi par le présent règlement et par :

- le livre III de la troisième partie du code du travail ;
- les articles L. 214-2 et suivants du code monétaire et financier relatifs aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières.

Sont annexées au présent règlement :

- la grille définissant les prestations et les frais de tenue de registres pratiqués par Inter Expansion auprès des entreprises des industries et commerces de la récupération et du recyclage adhérant au présent PEI ;
- la convention type de tenue de comptes à passer entre Interfi et chaque entreprise adhérente.

Article 2 — Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération peuvent adhérer de façon facultative au présent plan. Les dispositifs d'entreprise existant ne sont pas remis en cause par la signature de cet accord. Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3 — Objet

Le plan a pour objet :

- de favoriser auprès des ayants droits des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières,
 - de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application.
- Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4 — Ressources du plan

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- affectation totale ou partielle, par les salariés des capitaux provenant des réserves spéciales de participation ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- droits transférés d'un compte épargne temps ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou dans un plan d'épargne d'entreprise qu'elles soient disponibles ou indisponibles ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.

Article 5 — Bénéficiaires participants. - Adhésion

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les salariés de l'entreprise qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent. Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PEI dès lors qu'ils comptent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite

peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le plan, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6 — Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateur de parts.

Ce dernier se charge alors d'effectuer le transfert.

Article 7 — Versement des sommes au plan. - Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 3322-2 du code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leurs salariés de ce régime. Ainsi, en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties au régime obligatoire de la participation.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « réserve spéciale de participation ».

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'exprime par la formule suivante : $RSP = \frac{1}{2} (B - 5/100 C) \times (S/VA)$,
dans laquelle :

- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les bénéfices, diminué de l'impôt correspondant auquel s'ajoutent les bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation de capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social sera pris en compte pro rata temporis ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ; toutefois, les salaires versés à des salariés du régime des assurances sociales agricoles sont évalués selon les règles fixées par l'article 53 bis ou 53 ter de l'annexe III du code général des impôts ;
- VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - charges de personnel ;
 - impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - résultat courant avant impôts.

Modalités de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence, ou pour les dirigeants mentionnés au deuxième paragraphe du présent article, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite des plafonds légaux.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de la sécurité sociale et d'allocations familiales.

D'autre part le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale au 3/4 du montant de ce même plafond. Si le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les limites ci-dessus sont calculées au prorata de la durée de présence. Sont assimilées à des périodes de présence les périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif, ainsi que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-24 et L. 1226-7 du code du travail pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies au présent article, font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés dont la participation n'atteint pas les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu encore être mises en distribution par application de ces dernières règles, demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs ; elles ne sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou de l'impôt sur le revenu exigible, qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

Versement de la participation

Dès la répartition faite de la réserve spéciale de participation, les salariés bénéficiaires ont le choix entre le versement immédiat de leurs droits en tout ou en partie, ou leur affectation au présent plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au PERCOI des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Les salariés bénéficiaires formulent leur choix dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant de la réserve spéciale de participation qui leur est attribué.

Les salariés bénéficiaires sont présumés avoir été informés dans un délai de 5 jours calendaires à compter de la date d'envoi d'un courrier simple les informant notamment de ce montant.

A défaut de choix du bénéficiaire dans ce délai de 15 jours, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée :

- pour moitié au présent PERCOI (ou au PERCO existant dans l'entreprise si celle-ci n'a pas adhéré au présent PERCOI) ;
- et pour moitié au présent PEI (ou au plan d'épargne d'entreprise existant dans l'entreprise si celle-ci n'a pas adhéré au présent PEI).

Les sommes seront affectées dans les conditions prévues à cet effet par les règlements de

plans d'épargne ou, à défaut, au FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué qui, dans le cadre du présent PERCOI, sera régi par la gestion libre.

Dans tous les cas, l'entreprise verse les sommes provenant de la participation avant le 1er jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée. Passée cette date, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Information

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise (ou à la commission spécialisée représentant les salariés) ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'à chaque bénéficiaire, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Tous les bénéficiaires susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS et de toute autre contribution obligatoire y afférant et leur mode de gestion ;
- les termes du choix donné entre le versement immédiat des droits ou leur affectation au présent plan ou au PERCOI, et dans ce dernier cas, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits, la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles, les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits.

Article 9 — Versements volontaires des participants

Chaque participant qui le désire, effectue des versements au plan selon la fréquence de son choix.

Chaque versement ne peut être inférieur à 20 €.

A défaut de modalités spécifiques convenues avec Inter Expansion, les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre d'Interfi. Les chèques sont transmis accompagnés d'un bulletin de versement à la société Inter Expansion.

Article 10 — Versement des primes d'intéressement

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise.

Article 11 — Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI

Le participant qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé. Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles restent immédiatement disponibles.

Article 12 — Plafond de versement

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité. Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris l'intéressement, mais à l'exclusion de la participation et des sommes transférées précédemment détenues dans un autre plan d'épargne.

Article 13 — Contribution de l'entreprise

13.1. Frais de tenue de registre

L'entreprise prend en charge, au minimum, les frais de tenue de registre liés à la gestion du PEI.

En ce qui concerne les frais de tenue de registre des participants ayant quitté l'entreprise, ils sont à la charge des anciens participants à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PEI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

13.2. Abondement de l'entreprise

L'entreprise a la possibilité d'abonder les versements des salariés.

A cet effet, elle détermine sur son bulletin d'adhésion le taux (entre 10 % et 300 %), ajustable entre un plancher de 100,00 €, par paliers de 10 %, et le plafond légal, (soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale) de l'abondement.

Font l'objet d'un abondement les sources d'alimentation suivantes :

- les versements des sommes issues de la participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les versements volontaires des bénéficiaires, sous réserve de l'un des versements cités ci-dessus.

Les bénéficiaires quittant l'entreprise peuvent affecter au PEI la prime individuelle d'intéressement perçue au titre de leur dernière période d'activité au sein de l'entreprise et versée après leur départ de l'entreprise, ce versement ne faisant pas l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise. De même, le versement de la participation dans le PEI après le départ de l'entreprise ne donnera pas lieu à abondement.

Les retraités et préretraités ne peuvent plus bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'abondement est valable d'une année sur l'autre par tacite reconduction et peut être supprimé par lettre recommandée avec avis de réception adressée à Inter Expansion avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1er janvier qui suit. A défaut de précision dans ces délais, c'est la règle applicable jusque-là qui continue à s'appliquer.

L'employeur doit informer son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'abondement sera versé en même temps que le versement du participant, ou après calcul et appel par Inter Expansion auprès de l'entreprise selon la fréquence convenue avec elle, au minimum une fois par an.

Par année civile et par participant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur (soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du plan).

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à respecter le principe de non substitution de l'abondement à un élément de rémunération.

Article 14 — Modalités de gestion des droits attribués aux participants

Quatre FCPE servent de supports aux placements dans le PEI :

- « Expansor actions » ;
- « Expansor taux » ;
- « Mozart » ;
- « Expansor taux solidaire ».

Ces fonds sont gérés par la société Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier et ont pour dépositaire la société Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier. A défaut de choix d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, y compris celui de sa quote-part de participation, les sommes seront investies sur le FCPE « Mozart ».

A tout moment, les salariés ou anciens salariés ont la possibilité de demander le transfert de tout ou partie des avoirs disponibles et/ou indisponibles qu'ils détiennent dans un des fonds communs de placement mentionnés ci-dessus vers un autre de ces fonds. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage et ne donne pas lieu au prélèvement de la commission de souscription prévue par les règlements de ces fonds.

Le fonctionnement, l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur notice d'information.

Le teneur de registre est Inter Expansion dont le siège social est situé à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le teneur de comptes conservateur de parts est Interfi dont le siège social est situé à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise, selon décision formalisée sur le bulletin d'adhésion et portée à la connaissance du salarié.

Article 15 — Indisponibilité des droits

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans à compter de chacun des versements.

Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes ayant fait l'objet d'un transfert seront prises en compte.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant décidé d'être couvertes par les dispositions de l'article 8 du présent règlement, et dans toutes entreprises dotées d'un dispositif de participation, la période de blocage de toute part acquise au cours d'une année civile débute le 1er jour du cinquième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition et ce quelle que soit la nature des versements.

Pour les autres, la période de blocage débute le 1er juillet de chaque année pour toute part acquise au cours d'une année civile.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de cette indisponibilité dans les cas prévus à l'article R. 3324-22 du code du travail, soit :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un

jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, ses ayants doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts ;

f) Rupture du contrat de travail ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du nouveau code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé. La demande de l'intéressé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au e, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 16 — Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent PEI y seront obligatoirement réemployés.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par l'établissement dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 17 — Conseil de surveillance

Le FCPE « Expansor compartiments » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 2 membres salariés porteurs de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Le FCPE « Mozart » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 1 membre salarié porteur de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Chaque conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements des FCPE.

Article 18 — Information des salariés

L'entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'entreprise.

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent plan par l'article ci-après, ainsi que du rapport présenté chaque année au conseil de surveillance, le teneur de registre ou l'organisme chargé de la tenue des comptes, fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article L. 3341-6 du code du travail.

Article 19 — Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 20 — Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 21 — Mise en œuvre du plan. - Modification

Le plan prendra effet à compter de son dépôt à la DIRECCTE.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) des industries et commerces de la récupération et du recyclage

Article 1er — Création. - Cadre juridique

L'accord portant création d'un PERCOI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage, ci-après désigné le « Plan » ou le « PERCOI », est régi par le présent règlement et par :

- le livre III de la troisième partie du code du travail ;
- les articles L. 214-2 et suivants du code monétaire et financier relatifs aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières.

Le présent règlement créant le PERCOI vient compléter le règlement créant le PEI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Sont annexées au présent règlement :

- la grille définissant les prestations et les frais de tenue de registres pratiqués par Inter Expansion auprès des entreprises des industries et commerces de la récupération et du recyclage adhérant au présent PERCOI ;
- la convention type de tenue de comptes à passer entre Interfi et chaque entreprise adhérente.

Article 2 — Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération peuvent adhérer de façon facultative au présent plan.

Les dispositifs d'entreprise existant ne sont pas remis en cause par la signature de cet accord. Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3 — Objet

Le plan a pour objet de favoriser auprès des ayants droits des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4 — Ressources du plan

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- affectation totale ou partielle, par les salariés des capitaux provenant des réserves spéciales de participation ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- droits transférés d'un compte épargne temps ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou dans un plan d'épargne d'entreprise qu'elles soient disponibles ou indisponibles ;
- sommes en provenance d'autres PERCO ou PERCOI ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.

Article 5 — Bénéficiaires participants. - Adhésion

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les membres de l'entreprise qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

Quelque soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent. Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PERCOI dès lors qu'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés.

Les participants ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ de l'entreprise et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à la gestion de ces versements sont à la charge exclusive des participants. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6 — Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateur de parts.

Ce dernier se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

Article 7 — Versement des sommes au plan. - Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PERCOI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8 — Versements volontaires des participants

Chaque participant qui le désire, effectue des versements au plan selon la fréquence de son choix.

Chaque versement ne peut être inférieur à 20 €.

A défaut de modalités spécifiques convenues avec Inter Expansion, les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre d'Interfi. Les chèques sont transmis accompagnés d'un bulletin de versement à la société Inter Expansion.

Article 9 — Versement des droits à participation

L'affectation de tout ou partie des droits à participation au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle ils sont notifiés aux salariés, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article D. 3324-12 du code du travail.

Article 10 — Versement des primes d'intéressement

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Article 11 — Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI ou PERCO/PERCOI

Le participant qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI, ou dans un précédent PERCO/PERCOI, peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan.

Seul le transfert des sommes précédemment détenues dans un PEE ou PEI peut donner lieu à un versement d'abondement, que ces sommes soient disponibles ou indisponibles.

Article 12 — Plafond de versement

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité. Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce et pour le salarié dont le contrat de

travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation et des sommes transférées précédemment détenues dans un autre plan d'épargne ou un compte épargne temps.

Article 13 — Contribution de l'entreprise

13.1. Frais de tenue de registre

L'entreprise prend en charge, au minimum, les frais de tenue de registre liés à la gestion du PERCOI.

En ce qui concerne les frais de tenue de registre des participants ayant quitté l'entreprise, ils sont à la charge des anciens participants à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PERCOI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

13.2. Abondement de l'entreprise

L'entreprise peut décider de compléter les versements des salariés (apport personnel, primes d'intéressement, transferts tels que visés à l'article 11 et droits à participation le cas échéant) par un abondement dont la règle est la suivante :

Pour un versement du salarié :

- jusqu'à 3 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 100 à 300 % ;
- de 3 % à 8 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 50 à 100 % ;
- de 8 % à 10 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 20 à 50 %.

Les tranches sont cumulatives.

Exemple :

L'entreprise décide la formule d'abondement suivante :

- jusqu'à 3 % inclus du PASS, soit de 1 à 1 060 €, l'entreprise verse un abondement de 300 %,
- de 3 % à 8 % du PASS, soit de 1 061 à 2 828 €, l'entreprise verse un abondement de 100 % ;
- de 8 % à 10 % du PASS, soit de 2 829 à 3 535 €, l'entreprise verse un abondement de 50 %.

Le salarié qui verserait 3 600 € sur son PERCO percevrait l'abondement suivant :

300 % de 1 060 =	3 180 €
100 % de 2 828 - 1 060 =	1 768 €

50 % de 3 535 - 2 828 =	353,50 €
0 % de 3 600 - 3 535 =	0 €
	5 301,50 €

Le montant maximum de l'abondement brut est de 16 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (PASS) par an et par salarié, (soit 5 656,32 € pour 2011).

Rappel (cf. art. 12 ci-dessus) : Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié.

Cette décision figurera sur le bulletin d'adhésion au PERCOI.

L'abondement est valable d'une année sur l'autre par tacite reconduction et peut être supprimé par lettre recommandée avec avis de réception adressée à Inter Expansion avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1er janvier qui suit. A défaut de précision dans ces délais, c'est la règle applicable jusque-là qui continue à s'appliquer.

L'employeur doit informer son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'abondement sera versé en même temps que le versement du participant, ou après calcul et appel par Inter Expansion auprès de l'entreprise selon la fréquence convenue avec elle, au minimum une fois par an.

Par année civile et par participant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur (soit 16 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du Plan).

Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé par ailleurs au dit épargnant par l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif de groupe ou d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur.

En outre, la fraction de l'abondement qui, pour chaque épargnant, est supérieure à 2 300 € est assujettie à une taxe à la charge de l'employeur de 8,2 %.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à respecter le principe de non substitution de l'abondement à un élément de rémunération.

13.3. Versement initial de l'entreprise au plan

Les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer un versement initial au plan, dans la limite d'un plafond fixé par décret, soit 1 % du PASS à la date de signature de l'accord, même en l'absence de contribution du salarié.

Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que l'abondement ci-dessus.

Article 14 — Modalités de gestion des droits attribués aux participants

Quatre FCPE servent de supports aux placements choisis dans le PERCOI :

- « Expansor actions » ;
- « Expansor taux » ;
- « Mozart ».

Ces trois FCPE, en mode de gestion libre et/ou pilotée.

- « Expansor taux solidaire » uniquement en mode de gestion libre.

14.1. Gestion pilotée

Dans ce mode de gestion, le PERCOI repose sur une gestion collective entièrement pilotée définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du participant.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le participant d'une gestion dynamique ou prudente.

Le participant ne peut détenir des avoirs que dans un seul des deux profils de gestion pilotée profil prudent ou dynamique. Il pourra cependant changer de profil de gestion pilotée une seule fois. Ce changement de profil concerne alors tous les avoirs détenus en gestion pilotée.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs combinant les trois FCPE (jointe en annexe 4) établie par la société de gestion, afin d'optimiser l'espérance de performance et la sécurité des placements en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du participant.

Une fois par an, la totalité des avoirs détenus par un porteur de parts, fera l'objet d'une nouvelle répartition déterminée par la grille d'allocation d'actifs mentionnée en annexe pour prendre en compte la durée restant à courir jusqu'à la date effective de son départ à la retraite. Cette opération sera réalisée sur la valeur liquidative du dernier jour de bourse du mois de septembre.

Par exemple, un salarié entre dans le dispositif à 47 ans. Il lui reste si tous ses trimestres sont validés à 60 ans, 13 années avant l'âge de son départ à la retraite.

S'il choisit le profil dynamique, son allocation d'actifs pour 100 € versés sera de 60 € sur le fonds obligataire et 40 € sur le fonds actions.

En revanche, s'il choisit le profil prudent, l'allocation sera de 70 € sur le fonds obligataire et 30 € sur le fonds actions.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque participant d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite dans les 10 ans précédant le départ à la retraite théorique.

La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des participants, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des participants la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

14.2. Gestion libre

Le mode de gestion libre permet au salarié de choisir lui-même sa propre allocation d'actifs entre les 4 FCPE.

Dans le cadre de la gestion libre, le participant peut effectuer des arbitrages à sa convenance, sans frais et à tout moment de l'année entre les 4 FCPE du PERCOI.

14.3. Transfert gestion libre vers gestion pilotée

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée.

14.4. Transfert gestion pilotée vers gestion libre

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion pilotée vers la gestion libre.

14.5. Affectation des versements à défaut de choix du bénéficiaire

A défaut de choix d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, y compris celui de sa quote-part de participation, les sommes seront investies en mode de gestion libre sur le FCPE « Mozart ».

Article 15 — Constitution et gestion des FCPE

Les fonds sont gérés par la société Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, et ont pour dépositaire la société Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier. Le fonctionnement des fonds est exposé dans les règlements remis, après signature par le dépositaire et la société de gestion et approbation de l'autorité des marchés financiers, aux signataires de l'accord de PERCO I et tenue à la disposition de chaque salarié.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur notice d'information.

Le teneur de registre est Inter Expansion dont le siège social est situé Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le teneur de comptes conservateur de parts est Interfi dont le siège social est situé Malakoff (92240), 139/147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise selon la décision de celle-ci formalisée sur son bulletin d'adhésion et portée ainsi à la connaissance du salarié.

Article 16 — Indisponibilité des droits

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter de la liquidation des droits à la retraite auprès du régime de base, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être exceptionnellement liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

- a) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- b) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain, et d'un an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine ;
- c) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- e) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 17 — Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent PERCOI y seront obligatoirement réemployés.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par l'établissement dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 18 — Conseil de surveillance

Le FCPE « Expansor compartiments » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PERCOI :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Le FCPE « Mozart » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 1 membre salarié porteur de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Ce conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Chaque conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements des FCPE.

Article 19 — Information des salariés

L'entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'entreprise.

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent plan par l'article ci-après, ainsi que du rapport présenté chaque année au conseil de surveillance, le teneur de registre ou l'organisme chargé de la tenue des comptes, fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article L. 3341-6 du code du travail.

Article 20 — Paiement des avoirs

A l'expiration du délai d'indisponibilité prévu à l'article 16, le paiement des avoirs s'effectue

sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.. Pour rappel, en pratique, le capital est transféré à un assureur qui verse la rente. Le participant peut demander à ce que la rente soit réversible.

Toutefois, la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des 6 mois précédant leur départ à la retraite, les participants doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de comptes conservateur de parts.

Les modalités de fractionnement du capital seront déterminées entre le participant et le teneur de comptes conservateur de parts Interfi au moment du choix de la sortie en capital des sommes devenues disponibles. Le nombre et le montant des retraits sont laissés à la discrétion des participants.

A défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des participants et le paiement se fera sous forme de capital.

Si un participant décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Article 21 — Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PERCOI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 22 — Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 23 — Mise en œuvre du plan. - Modification

Le plan prendra effet à compter de son dépôt à la DGT.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Modification de l'article 80 « Indemnité de départ en retraite »

Date du texte : 2020-12-09 Version KALI retenue : 2021-07-17 État KALI : VIGUEUR_ETEN

Préambule

Article

Les partenaires sociaux réunis en séance le 9 décembre 2020 ont souhaité réviser les montants de l'indemnité de départ en retraite estimant que l'ancienneté des salariés dans l'entreprise devait être valorisée lors du départ en retraite.

Par ailleurs, la réglementation sur le départ et la mise en retraite des salariés ayant évolué, les partenaires sociaux ont procédé à la révision et à la suppression des dispositions non conformes.

Le présent avenant modifie par conséquent comme suit l'article 80 de la convention collective : il s'applique aux entreprises relevant du champ professionnel et territorial de la convention collective des industries et commerce de la récupération.

Article 1er — Article 80 modifié

« Départ à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification qui aurait été versée au salarié pendant cette période

ne serait prise en considération que pro rata temporis, c'est-à-dire que ces éléments de rémunération seraient ramenés à une valeur mensuelle.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, pour mise à la retraite d'un salarié qui :

- a atteint l'âge d'acquisition automatique du taux plein soit l'âge légal augmenté de 5 années (67 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955) ;
- bénéficie d'une pension vieillesse à taux plein ;
- remplit les conditions d'ouverture à la pension vieillesse.

L'employeur versera une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 79 de la convention collective.

Délai-congé

En cas de rupture du contrat de travail pour cause de départ volontaire en retraite et de mise à la retraite la durée du délai-congé est fixée, en fonction de l'ancienneté de services continus du salarié dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un préavis d'une semaine.
- 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, à un préavis d'un mois.
- 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un préavis de 2 mois.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, ces délais courent à compter de la date de présentation au salarié de la lettre recommandée relative à la mise en retraite.

Ces délais peuvent être réduits d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où le salarié ne respecte pas ce préavis, celui-ci devra à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler jusqu'au terme de la période de préavis. »

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour tout départ ou mise à la retraite notifiée à partir du lendemain de son arrêté d'extension.

Article 2 — Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un avenant relatif au montant de l'indemnité de départ en retraite et à la mise en conformité de certaines dispositions conventionnelles, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, afin de maintenir une égalité de traitement dans les entreprises de la branche.

Article 3 — Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Liste chronologique des textes

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
1971-12-06	Convention collective nationale	Convention collective nationale du 6 décembre 1971	Texte de base
1984-06-20	PROTOCOLE D'ACCORD	Annexe I Définition des niveaux et échelons	Textes attachés
1984-07-02	PROTOCOLE D'ACCORD	Annexe II	Textes attachés
1989-01-11	PROTOCOLE D'ACCORD	Modalités de rupture du contrat de travail à partir de 55 ans	Textes attachés
1996-10-02	ACCORD	Formation professionnelle (contrats d'insertion en alternance, de qualification)	Textes attachés
1997-01-27	AVENANT	Création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)	Textes attachés
1997-10-02	ACCORD	Financement du fonds d'action pour l'emploi et l'insertion	Textes attachés
1997-10-02	AVENANT	Mise en place d'un régime de prévoyance	Textes attachés
1997-11-17	PROTOCOLE D'ACCORD	Annexe à l'avenant prévoyance du 2 octobre 1997 relatif à l'adhésion et gestion du régime prévoyance	Documents complémentaires
1998-01-19	ACCORD	Mise en place de certificats de qualification	Textes attachés
1999-01-26	ACCORD PARITAIRE	Formations initiales obligatoires et formations continues obligatoires de sécurité du transport en compte propre	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
1999-04-06	ACCORD	Réduction et aménagement du temps de travail	Textes attachés
2000-02-02	AVENANT	Avenant à l'accord paritaire du 26 janvier 1999 relatif aux formations initiales minimales obligatoires	Textes attachés
2001-09-26	AVENANT	Report de la date d'effet de la mise en oeuvre de l'accord du 26 janvier 1999 et de ses avenants	Textes attachés
2002-02-27	ACCORD	Cessation d'activité	Textes attachés
2003-06-11	AVENANT	Modifications du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective	Textes attachés
2003-09-19	AVENANT	Réduction et aménagement du temps de travail dans la récupération	Textes attachés
2004-01-15	AVENANT	Régime de prévoyance	Textes attachés
2004-01-15	AVENANT	Prévoyance	Textes attachés
2005-01-05	AVENANT	Avenant relatif à l'accord FIMO-FCOS du 26 janvier 1999	Textes attachés
2005-06-01	ACCORD	Modification de l'indemnité de départ en retraite	Textes attachés
2006-01-25	AVENANT	Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance	Textes attachés
2006-11-15	AVENANT	Avenant relatif à l'avenant du 25 janvier 2006 concernant le régime de prévoyance mis en place par accord du 2 octobre 1997	Textes attachés
2006-12-04	AVENANT	Formations FIMO/FCOS	Textes attachés
2007-10-17	Accord	Travail exceptionnel de nuit, du dimanche ou des jours fériés	Textes attachés
2008-04-09	Accord	Contingent des heures supplémentaires	Textes attachés
2008-04-09	Accord	Développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et utilisation des fonds de la professionnalisation	Textes attachés
2008-06-11	Accord	Apprentissage et au fonds de professionnalisation	Textes attachés
2009-09-17	Avenant	Obligations de formation des conducteurs routiers	Textes attachés
2009-09-17	Avenant	Classifications	Textes attachés
2010-04-14	Accord	Apprentissage	Textes attachés
2010-04-14	Accord	Indemnités de petits déplacements	Textes attachés
2011-02-22	Accord	Création d'une commission paritaire de validation	Textes attachés
2011-06-23	Accord	Plan d'épargne retraite (PEI et PERCOI)	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2011-10-07	Accord	Durée du mandat des membres du CE	Textes attachés
2012-01-31	Accord	Désignation de l'OPCA et création de la section paritaire professionnelle	Textes attachés
2012-05-29	Accord	Développement de l'apprentissage et prise en charge	Textes attachés
2013-05-23	Accord	Désignation de l'OPCA	Textes attachés
2013-07-03	Accord	Congés pour événements familiaux	Textes attachés
2014-05-15	Accord	Répartition des fonds pour le financement des CFA	Textes attachés
2014-12-09	Accord	Création des CQP « Opérateurs de tri »	Textes attachés
2014-12-09	Accord	Création d'un observatoire des métiers	Textes attachés
2015-01-29	Accord	Organisation du temps partiel	Textes attachés
2015-05-21	Accord	Développement de l'apprentissage	Textes attachés
2015-07-09	Accord	CQP « Opérateur de tri manuel » et « Opérateur de tri mécanisé »	Textes attachés
2015-07-09	Accord	Pacte de responsabilité	Textes attachés
2015-12-10	Accord	Réforme de la formation professionnelle	Textes attachés
2016-03-08	Accord	Développement de l'apprentissage et sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation	Textes attachés
2016-03-08	Accord	Classification des certificats de qualification professionnelle interbranches et de la certification Clé A	Textes attachés
2017-02-10	Accord	Modification de l'article 71 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective	Textes attachés
2017-02-10	Accord	Contrat de génération	Textes attachés
2017-10-09	Accord	Indemnisation maladie ou accident	Textes attachés
2017-12-06	Accord	CPPNI	Textes attachés
2017-12-06	Accord	Modification de l'article 79 « indemnité de licenciement » de la convention collective	Textes attachés
2017-12-06	Accord	Financement du dialogue social	Textes attachés
2018-03-28	Accord	Développement de l'apprentissage et prise en charge au titre des fonds de professionnalisation	Textes attachés
2018-06-13	Accord	Egalité professionnelle	Textes attachés
2018-06-13	Accord	Insertion, maintien et formation des salariés en situation de handicap	Textes attachés

Date	Nature	Intitulé	Rubrique
2019-02-20	Accord	Apprentissage et fonds de professionnalisation	Textes attachés
2019-04-03	Accord	Prime annuelle de vacances	Textes attachés
2020-05-14	Accord	Activité partielle individuelle (Covid-19)	Textes attachés
2020-10-01	Accord	Activité partielle de longue durée (APDL)	Textes attachés
2020-12-09	Avenant	Modification de l'article 80 « Indemnité de départ en retraite »	Textes attachés
2021-04-07	Avenant	Prévoyance complémentaire	Textes attachés
2023-04-05	Accord	Dispositif Pro-A	Textes attachés
2023-04-05	Avenant	Formation professionnelle	Textes attachés
2024-07-03	Accord	Catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	Textes attachés
2024-07-03	Avenant	Modification de l'article 1er de la convention collective	Textes attachés
2024-10-03	Avenant	Forfait annuel en jours	Textes attachés
2025-10-03	Accord	Salaires au 1er janvier 2026	Textes salaires