
Récupération (industries et commerces)

BROCHURE JO 3228

IDCC 637

Convention collective du 6 décembre 1971

[Étendue par arrêté du 4 janvier 1974, JO 23 janvier, 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 25 janvier 1985]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement (FEDEREC) représentée par le syndicat de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage Nord/Picardie (anciennement Syndicat des industries et commerces de la récupération du Nord et du Pas-de-Calais).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat F.O. de Lille et des environs (métallurgie et textile) ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Dispositions communes

Article 1er

Champ d'application professionnel et territorial

Mod. par Avenant n° 3, 3 juill. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant 3 oct. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT.

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 31 Z

38 32 Z

46 77 Z

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 :

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

(Avenant 3 oct. 2024, étendu) 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.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions 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, par suite d'usage ou de convention.

Article 3

Durée de la convention et interprétation

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 4

Révision

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 60.1.

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.

Article 5

Dénonciation

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

Article 6

Liberté syndicale et liberté d'opinion

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 7

Absences pour exercice du droit syndical

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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. Les dites 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 de leur participation à ces commissions 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 2^e classe S.N.C.F. avec un maximum de cinq cents 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.

Article 8

Formation et information syndicale

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 9

Délégués du personnel

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 10

Mission des délégués

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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, 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.

Article 11

Collèges électoraux

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.

Article 12

Conditions d'électorat et d'éligibilité

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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

Article 13

Éligibilité

(Abrogé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Article 14

Déroptions

(Abrogé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Organisation des élections

Article 15

Nature du scrutin

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.

Article 16 **Date et lieu du scrutin**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 17 **Obligations du chef d'entreprise en matière d'élection**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Les obligations du chef d'entreprise concernant l'organisation ainsi que le calendrier des élections sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18 **Communications relatives aux élections**

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 salariés occupés à l'extérieur de l'établissement, quatre jours avant la date des élections.

Article 19 **Bulletins de vote et isoirs**

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 isoirs.

Article 20 **Vote**

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.

Article 21 **Bureau de vote**

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.

Article 22 **Dépouillement du scrutin**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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

Article 23 **Procédure de dépouillement**

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 l'inspection du travail et de la main-d'oeuvre.

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

Article 24 **Durée du mandat**

Mod. par Accord 20 nov. 1996, étendu par arr. 5 mai 1997, JO 15 mai et élargi à l'ensemble du territoire national par arr. 25 juin 1997, JO 8 juill.

Mod. par Avenant 14 avr. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Avenant 14 avr. 2010, étendu) Les délégués sont élus pour « 4 ans » et rééligibles. 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.

Article 25 **Fonctionnement**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 26

Crédit d'heures

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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. 424-2, 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.

Article 27

Réunions avec la direction

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 424-4, 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.

Article 28

Registre des questions à étudier

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.

Article 29

Licenciement d'un délégué

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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 sanction entraîne cessation par ce dernier de toute activité à l'intérieur de l'entre-

prise, tant comme salarié que comme élu du personnel.

Article 30 **Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés de 0,50 mètre sur 1 mètre 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.

Comité d'entreprise

Article 31 **Création et composition des comités d'entreprise**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés, il est institué un comité d'entreprise dont la composition est fixée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 32 **Mission des comités d'entreprises**

(Modifié en dernier lieu par avenant du 20 novembre 1996, étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997)

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.

Élection des membres du comité d'entreprise

Article 33 **Collèges électoraux**

Les membres du comité d'entreprise 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.

Article 34
Répartition dans les collèges

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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'avèrera impossible, le directeur départemental du travail décidera de ces répartitions.

Article 35
Conditions d'électorat et d'éligibilité

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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

Article 36
Éligibilité

(Abrogé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Article 37
Modalités d'élection

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.

Article 38
Durée du mandat

Mod. par Accord 7 oct. 2011, étendu par arr. 2 avr. 2012 JO 11 avr., applicable à compter du premier jour qui suit la publication de son arrêté d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour quatre 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 (code du travail art. L. 2324-24, art. L. 2324-25).

Article 39
Fonctionnement

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 40
Crédit d'heures

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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 sera 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.

Article 41 **Composition du comité d'entreprise**

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.

Article 42 **Réunions**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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. 434-3, 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.

Article 43 **Licenciement d'un membre du comité d'entreprise**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Conformément à la législation en vigueur, tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra 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

Article 44 **Apprentissage et formation**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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 I^{er} 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 44.1 **Non-discrimination sexiste**

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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 I^{er} du code du travail ;
- chapitre II, du titre V, du livre I^{er} 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 naissent à ce sujet les parties signataires se rencontreraient pour prendre toutes mesures adaptées pour les résoudre.

Article 44.2 **Non-discrimination raciale**

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 44.3 **Travailleurs handicapés**

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 44.4 **Dispositions relatives aux jeunes**

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 44.5 **Protection des femmes en état de grossesse**

(Modifié en dernier lieu par accord du 20 novembre 1996, étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997)

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'horaire de travail en vigueur dans 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 de l'article L. 122-27 du code du travail :

— 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. 122-26 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.

Article 44.6 **Embauchage**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 45 **Priorité de réembauchage en cas de fluctuations**

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.

Article 46 **Essai professionnel**

(Modifié par accord du 5 avril 1984, étendu par arrêté du 10 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

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.

Article 46.1 **Travail à temps partiel**

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 47 **Période d'essai**

Mod. par Avenant 14 avr. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

La période d'essai est fixée comme suit :

Pour le personnel ouvrier et employé : deux mois, non renouvelable.

Pour les salariés techniciens et agents de maîtrise : trois mois, renouvelable pour une période d'un mois, soit quatre mois maximum renouvellement compris

Pour les salariés cadres : quatre mois, renouvelable pour une période de deux mois, soit six 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.

Article 48 **Absences**

(Remplacé par accord du 20 novembre 1996, étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997)

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.

Article 49 **Absences pour maladie et accident**

(Modifié par accord du 15 mars 1983, étendu par arrêté du 7 novembre 1983, JO 19 novembre 1983)

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 du contrat 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 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 en 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.

Article 49 bis Indemnisation de la maladie ou de l'accident

Mod. par Avenant 14 avr. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Accord 16 oct. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT DCA 59-62 ;

CFTC FGT SNED.

Mod. par Accord 9 oct. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC.

Les trois 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 p. 100	75 p. 100
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

Ancienneté dans l'entreprise	100 p. 100	75 p. 100
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

(Accord 9 oct. 2017, étendu) 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 douze mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze 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 1^{er} 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

Article 50 Licenciement pendant la maladie

(Remplacé par accord du 20 novembre 1996, étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi à l'ensemble

du territoire national par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997)

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 bénéficiée 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.

Article 51

Cas de force majeure — Cas fortuit

(Modifié par accord du 5 avril 1984, étendu par arrêté du 10 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

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.

Article 52

Service national

(Modifié par accord du 5 avril 1984, étendu par arrêté du 10 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

Les jeunes salariés au retour de leur service militaire 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.

Article 53

Périodes militaires obligatoires

(Modifié par accord du 5 avril 1984, étendu par arrêté du 10 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

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.

Article 54

Déclassement - Rétrogradation

(Remplacé par accord du 20 novembre 1996, étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997)

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.

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

Article 55

Ralentissement de l'activité

Mod. par Avenant 14 avr. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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 :

1^o Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2^o L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° 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 d'un 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.

Article 56 **Durée du travail**

(Intitulé remplacé par accord du 5 avril 1984, étendu par arrêté du 10 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

(Voir également l'accord du 6 avril 1999)

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

Article 57 **Heures supplémentaires**

Mod. par Avenant 24 mars 2015, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC FGT SNED.

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.

Heures supplémentaires des chauffeurs et d'équipage de transport

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, les partenaires sociaux décident de fixer le contingent d'heures supplémentaires utilisables chaque année par les salariés affectés aux fonctions de chauffeurs et d'équipage de transport dans les entreprises de la branche à 350 heures et ce, que la durée du travail soit décomptée sur la semaine, sur un cycle ou selon tout autre mode légal.

Pour autant, toute heure effectuée au-delà d'un quota de 220 heures supplémentaires et jusqu'au contingent de 350 heures, donnera lieu à l'attribution d'un repos de 35 % qui peut être affecté à un compte épargne temps.

Les autres dispositions conventionnelles de l'article 57 relatives aux heures supplémentaires et au contingent des autres catégories professionnelles restent inchangées.

Majoration et repos compensateur de remplacement

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

Le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que des majorations peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement» (article L. 3121-24 code du travail)

Contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

Conformément aux dispositions légales, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent doivent donner lieu à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions suivantes :

— Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues par la loi atteint 7 heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit,

— La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée ou par demi-journée après accord entre les parties ou suivant les règles définies dans l'entreprise.

Les modalités de demande de prise du repos à l'employeur sont celles définies par l'entreprise ou à défaut par le code du travail.

Article 58 **Jours fériés**

(Modifié par accord du 5 avril 1984, étendu par arrêté du 10 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

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.

Article 58 bis **Travail exceptionnel de nuit, de dimanche ou de jours fériés**

Mod. par Avenant 24 mars 2015, étendu par arr. 29 févr. 2016, JO 8 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

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 (Le 1^{er} Janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, l'ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption (15 août), la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël (25 décembre) 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.

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.

Article 59 **Indemnité compensatrice d'astreinte**

(Modifié par accord du 5 avril 1984, étendu par arrêté du 10 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

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.

Article 60.1 **Salaires et classifications**

(Remplace l'article 60 par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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 désaccord 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.

Article 60.2

Salaires minima professionnels

Mod. par Accord 3 juill. 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable le 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

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.

Mise en application.

Les entreprises devront procéder à la régularisation des éventuelles situations individuelles non conformes au présent accord, dans un délai maximum d'une année suivant l'arrêté d'extension du texte.

Les entreprises ne peuvent déroger dans un sens plus défavorable, par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord.

Article 60.3

Travail de nuit

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 60.4

Indemnités pour travaux pénibles, dangereux et insalubres

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Étant donné les conditions dans lesquelles elles 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.

Article 60.5

Égalité des salaires

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Les employeurs s'engagent à respecter le principe : « à travail égal, salaire égal » conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Les parties signataires de la présente convention procéderont à l'examen de la situation conformément aux dispo-

sitions de l'article L. 132-12, alinéa 2. Si des difficultés naissent à ce sujet, les parties signataires de la présente convention se rencontreront pour prendre toutes mesures adaptées pour les résoudre.

Article 61 **Congés payés — Congé principal — Durée du congé**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 62 **Définition du travail effectif**

(Remplacé par accord du 20 novembre 1996, étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997)

Pour l'ouverture du droit à congés, sont assimilées 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) ;
- les périodes de repos prises au titre du repos compensateur ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié a été rappelé ou maintenu sous les drapeaux ;
- les périodes de congé non rémunéré de stages d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation d'animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes de stages de formation professionnelle.

Article 63 **Définition des jours ouvrables**

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.

Article 64 **Indemnité de congé**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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 d'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.

Article 65 **Indemnité compensatrice de congé**

Mod. par Avenant 14 avr. 2010, étendu par arr. 14 juin 2011, JO 22 juin, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Avenant 14 avr. 2010, étendu) 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 de congés supplémentaires, telles qu'elles sont définies aux articles 64, 68 bis et 69.

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

Article 66 **Maladie et congés payés**

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.

Article 67 **Période de vacances**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 67 bis **Prime annuelle de vacances**

Mod. par Accord 21 mai 2015, étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 20 avr., applicable après la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Accord 3 avr. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

CGT FO Métal ;

CFTC FGT SNED ;

UNSA Industrie.

(Accord 3 avr. 2019, étendu) 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 1^{er} 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/1820 heures.

Le montant de la prime 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 cette prime conventionnelle, il est pris en compte le cumul de l'ensemble des primes et gratifications, quelle que soit leur dénomination, (à l'exception des primes liées à l'activité de l'entreprise comme les primes de production, rendement, intéressement, participation) versées durant la période de référence choisie par l'entreprise et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif, par l'usage ou un engagement unilatéral.

Les dites 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 conventionnelle, 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 conventionnelle, 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 treizième mois ou toute autre prime ayant un caractère collectif, répétitif instaurée par l'usage, un engagement unilatéral, ou un accord d'entreprise et la prime 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.

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

Article 68 **Ancienneté**

(Remplace par accord du 15 mars 1983, étendu par arrêté du 7 novembre 1983, JO 19 novembre 1983)

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 I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} 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.

Article 68 bis **Congés d'ancienneté**

(Ajouté par accord du 15 mars 1983, étendu par arrêté du 7 novembre 1983, JO 19 novembre 1983)

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.

Article 69 **Congé supplémentaire pour enfant à charge**

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.

Article 70 **Cumul**

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 70.1 **Congé parental**

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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

Article 71 **Congés pour événements familiaux**

Mod. par Accord 10 févr. 2017, étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED.

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 un 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.

Article 71 bis **Présélection militaire**

(Ajouté par accord du 15 mars 1983, étendu par arrêté du 7 novembre 1983, JO 19 novembre 1983)

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.

Article 72 **Prime d'ancienneté**

(Résultant de l'accord du 11 juin 2003 étendu par arrêté du 6 février 2004, JO 19 février 2004, et élargi au reste du territoire national par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004)

À compter du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2005, y faire référence ni prétendre à un quelconque droit à ce titre.

Article 73 **Déplacements**

(Définition des déplacements)

Est considéré comme lieu juridique de 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.

Article 74 **Petits déplacements - Indemnité de nuit**

Mod. par Accord 14 avr. 2010, étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 6 nov., applicable dès l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas le salarié dans l'impossibilité de regagner journallement 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 euros.

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 p. 100 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 deux heures.

Article 75 **Grands déplacements**

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile du salarié, 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 détermineront 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 et 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.

Élections

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 voyages 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.

Article 76

Retraite complémentaire obligatoire

(Remplacé par accord du 20 novembre 1996, étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997)

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

À 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 % à compter du 1^{er} janvier 1996 ;

— 5 % à compter du 1^{er} janvier 1997 ;

— 6 % à compter du 1^{er} janvier 1998.

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

Article 77

Vêtements de travail

(Ancien article 79, numérotation modifiée par accord du 5 avril 1984, étendu par arrêté du 10 juillet 1984, JO 22 juillet 1984)

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*.

Article 78

Préavis — Indemnité compensatrice de préavis

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984 et modifié par avenant du 20 novembre 2002 étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003 et élargi au reste du territoire national par arrêté du 3 juin 2003, JO 13 juin 2003)

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 : une semaine ;

— 6 mois à 2 ans : un mois ;

— 2 ans et plus : deux mois lorsque le salarié relève des niveaux I à IV de la classification ou, trois 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.

Article 78.1

Obligations pendant la durée de préavis

(Ajouté par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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.

Article 79 Indemnité de licenciement

Mod. par Accord 6 déc. 2017, étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED.

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 :

— un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans

— un tiers 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 douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois 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.

Article 80 Indemnité de départ en retraite

Mod. par Avenant 9 déc. 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC-UNSA ;

FO Métaux.

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 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 prorata 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 cinq années (67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} 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^o S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis d'une semaine ;
- 2^o S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;
- 3^o S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux 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 notifié à partir du lendemain de son arrêté d'extension.

Article 81

(Abrogé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Article 82

(Abrogé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

Hygiène et sécurité

Article 83

Vestiaires et sanitaires

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.

Article 84

Réfectoire

(Modifié par accord du 20 novembre 1996, étendu par arrêté du 5 mai 1997, JO 15 mai 1997 et élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997)

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.

Article 85

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

(Remplacé par accord du 29 juin 1984, étendu par arrêté du 29 octobre 1984, JO 8 novembre 1984)

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

Article 86

Conciliation

(Modifié en dernier lieu par accord du 12 septembre 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989, JO 14 décembre 1989)

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.

Article 87

Application de la convention

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.

Article 88

Dépôt aux prud'hommes

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Lille, conformément à l'article No. 31d du livre I^{er} du code du travail.

Article 89

Adhésion

Conformément à l'article No. 31c du livre I^{er} 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.

ANNEXES

Annexe I

Classifications et salaires

Classification

Accord du 7 mai 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 24 déc., et élargi au reste du territoire national par arr. 17 mars 2010, JO 25 mars, applicable à compter du lendemain de la date de son arr. d'élargissement]

Les entreprises de la Récupération évoluent dans un environnement économique en forte mutation, auquel elles doivent nécessairement s'adapter.

Pour continuer à assurer au mieux les missions qui sont les leurs, ces entreprises doivent adapter en permanence les compétences de leurs salariés aux exigences d'un environnement en évolution constante

Devant ce constat, les parties signataires s'accordent sur la nécessité de réviser le dispositif de classification établi en 1984 : l'élaboration et la mise en œuvre de cette nouvelle classification s'inscrit dans cette logique.

Le présent accord de classification des emplois vise ainsi à répondre aux objectifs suivants :

— Appliquer un outil d'évaluation des emplois suffisamment étendu et souple pour prendre en compte la diversité des activités et des modes d'organisation des entreprises de la Récupération

— Classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la Profession

— Reconnaître le savoir-faire des salariés de la Profession, de telle sorte que cette reconnaissance puisse se concrétiser, soit par une évolution de salaire dans le cadre de l'emploi qu'ils occupent, soit en accédant à un emploi classé à niveau supérieur

— Faciliter pour chaque collaborateur l'acquisition de compétences nouvelles pour progresser dans son métier, changer de filière professionnelle et développer sa mobilité professionnelle.

Le présent accord annule et remplace l'Annexe Classification dans la convention collective de branche.

Article 1er

Principes généraux

• Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille unique et continue de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique des critères classants définis à l'article 2.

• Ce système de classification comprend sept niveaux, chacun intégrant l'ensemble des critères classants selon un degré croissant d'importance pour la tenue de l'emploi :

— Les niveaux I à III se rapportent aux Ouvriers / Employés ;

— Les niveaux III à V se rapportent aux Techniciens / Agents de Maîtrise

— Les niveaux V à VII se rapportent aux Ingénieurs et Cadres

• Chaque niveau comporte trois échelons permettant de marquer une progression professionnelle en fonction des tâches ou missions réellement exercées.

• Le système de classification est explicité par le classement «d'emplois repères»

Article 2

Définition des critères classants

Le classement des emplois est opéré à partir de «critères classants», en fonction de 5 critères qui en représentent les caractéristiques essentielles.

Les 5 critères classants retenus sont les suivants :

— Connaissances et expériences professionnelles

— Autonomie

— Durée d'adaptation

— Complexité / technicité

— Responsabilité / Impact

Ces critères sont définis niveau par niveau à partir des définitions génériques suivantes :

— **Connaissances et expériences professionnelles :**

Les connaissances professionnelles sont constituées de l'ensemble des connaissances et des savoir-faire nécessaires

(pratiques professionnelles) pour remplir les principales activités de la mission. Elles peuvent être acquises par la formation initiale ou continue et/ou par l'expérience professionnelle.

— **Autonomie :**

Degré de liberté dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

— **Durée d'adaptation :**

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle.

— **Complexité / technicité :**

La complexité se mesure par la nature des tâches et activités à accomplir et par la difficulté des problèmes à résoudre.

— **Responsabilité / Impact :**

Les actions et/ou décisions du titulaire peuvent avoir des conséquences plus ou moins importantes pour l'entreprise. Ce critère apprécie l'influence des conséquences des actions/décisions du titulaire sur le fonctionnement et/ou le résultat de la mission, d'un secteur, d'un service ou d'une direction de l'entreprise.

Article 3

L'attribution des échelons

L'échelon traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans son emploi.

Chaque niveau d'emploi comporte trois échelons :

— A, B, C pour les niveaux I à V

— B, C, D pour les niveaux VI et VII

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur reconnaît l'évolution du salarié dans son emploi. Il implique de satisfaire complètement à la définition de l'échelon inférieur.

Toutefois, pour les niveaux de I à V, le passage de l'échelon A à l'échelon B sera automatique à l'issue d'une période de pratique professionnelle dans l'emploi.

Cette durée sera réduite de moitié pour les salariés qui sont titulaires du diplôme requis pour le niveau de classification de l'emploi, exception faite pour les salariés titulaires d'un CAP ou d'un BEP qui sont classés immédiatement en II B.

Par ailleurs, dès lors que sont remplies les conditions propres à chaque échelon, l'attribution d'un échelon n'implique pas pour le salarié d'avoir été préalablement positionné à l'échelon qui précède dont il est néanmoins supposé satisfaire complètement les conditions.

À chaque échelon correspond une rémunération minimale.

Article 4

Emplois-repères

Pour faciliter les analyses et le classement des emplois, des emplois-repères, représentant une partie significative des activités de la Profession, ont été identifiés et positionnés sur le niveau correspondant au seuil minimal d'entrée (annexe II).

Les emplois-repères retenus ont été déterminés comme comportant le minimum de tâches requises pour que l'emploi puisse être tenu au regard des obligations du métier ou du domaine d'action. Il s'agit bien là du seuil minimal de niveau de classification. Aucune embauche ou classification ne peut donner lieu à l'attribution d'un niveau inférieur à l'indice de qualification de l'emploi-repère concerné.

L'opération de classement d'un emploi doit s'effectuer au vu de l'ensemble des tâches et missions qui le composent. Les Entreprises conservent la possibilité de positionner des emplois similaires à un niveau plus élevé que l'emploi-repère, en raison de la spécificité ou de l'étendue de leur contenu, après examen des critères classants.

Article 5

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes, titres ou certifications professionnels

Le titulaire d'un des diplômes, titres ou certificats de Qualification professionnelle (CQP) visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme, titre ou certificat de Qualification professionnelle le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes, titres ou certificats de Qualification professionnelle visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique donc à tout salarié titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificats de Qua-

lification professionnelle visés dans l'annexe I, occupant ou accédant à un emploi disponible correspondant à la spécialité de ce diplôme ou titre, quelle que soit la date d'obtention de ce diplôme, avant ou pendant son activité dans l'entreprise.

Article 6

Définition des niveaux et échelons

Selon les principes définis à l'article 1, le classement d'un emploi conduit :

- d'une part, à la détermination d'un niveau pour l'emploi
- d'autre part, à l'attribution d'un échelon pour son titulaire

6.1

Classification des «Ouvriers-Employés»

Les Ouvriers-Employés exercent leur activité sous contrôle de la hiérarchie, à partir de modes opératoires et procédures définis. De façon générale, ils reçoivent ou recourent à des instructions leur permettant d'atteindre le résultat attendu.

Ils font preuve de capacité d'adaptation, dans un environnement technique et économique en évolution constante.

Niveau I

Des consignes précises définissent la nature du travail à effectuer et les modes opératoires à respecter.

Les tâches à exécuter sont simples, similaires et répétitives.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.

La vérification de la conformité du travail aux consignes données est simple.

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 6 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Il est convenu de prendre en compte la pratique professionnelle que le salarié a acquise, en CDD ou mission d'intérim, dans les 12 mois qui précèdent son embauche en contrat à durée indéterminée dans la même entreprise et pour le même emploi.

Échelon B :

Salarié maîtrisant les savoir-faire requis pour tenir l'emploi, sans avoir besoin d'assistance ni d'accompagnement.

Il obtient alors de façon constante les résultats attendus.

Échelon C :

Salarié polyvalent, c'est à dire, réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

Niveau II

Des instructions précises définissent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.

Le salarié exécute des opérations à enchaîner de façon cohérente, ce qui nécessite d'échanger des informations diversifiées, de les prendre en compte et éventuellement de les reporter sur un formulaire.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 3 mois.

Le titulaire effectue des opérations d'autocontrôle de conformité à chaque étape du travail.

Le niveau de connaissances requises est celui du CAP ou du BEP.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 12 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi. En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents,
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés
- exercer une mission de tutorat

ou

Salarié polyvalent, c'est à dire, réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

Niveau III

Des instructions complètes précisent les limites d'action et les moyens disponibles définissent le cadre du travail.

Le titulaire exécute des opérations qualifiées qu'il faut combiner en fonction du résultat à atteindre et qui pouvant comporter le choix de la solution la plus adaptée dans le cadre de procédures définies.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 6 mois.

Le titulaire doit réagir aux aléas et/ou imprévus et s'adapter à des situations nécessitant d'interagir efficacement avec des interlocuteurs internes ou externes.

L'obtention de la conformité au résultat attendu nécessite une adaptation des moyens mis à disposition.

Le niveau de connaissances requises est :

— Sont celui du baccalauréat, et notamment du baccalauréat professionnel

— Soit celui du CAP ou du BEP complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 18 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents,
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés
- exercer une mission de tutorat

ou

Salarié polyvalent, c'est à dire, réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

6.2

Classification des «Techniciens-Agents de Maîtrise»

Les Agents de Maîtrise et les Techniciens exercent leur mission dans le cadre d'une autonomie définie et d'objectifs à court ou moyen terme.

Ils sont une force d'initiative créatrice et font preuve de réactivité et de capacité d'adaptation : c'est la marque de leur professionnalisme dans un environnement économique et technique en forte évolution.

• Les Agents de Maîtrise assurent l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous sa responsabilité en mettant en œuvre des techniques de management et d'animation.

Ils possèdent également les connaissances générales, professionnelles et techniques nécessaires pour obtenir une efficacité optimum dans la mission qui lui est confiée.

Ils ont en charge la sécurité des personnes et des équipements, et à ce titre, ils respectent et font respecter les consignes de sécurité.

- Les Techniciens ont une fonction d'importance équivalente en raison de la responsabilité assumée ou de la compétence mise en œuvre :

- compétence administrative (personnel, planning...),
- compétence commerciale (achats, vente...),
- compétence technique (process de fabrication, étude, ingénierie...),
- compétence de gestion (comptable, financière...).

Ils exercent le plus souvent soit des travaux d'études, de contrôle ou d'analyse, soit des missions de conseil ou d'expertise ou encore de management de projets.

Sans avoir de responsabilité hiérarchique, ils peuvent être amenés à animer des groupes de travail.

Leur expertise les conduit à se tenir informés de l'évolution des techniques et à s'y adapter.

Niveau III

Des instructions générales (complétées par des informations) indiquent les buts à atteindre et les méthodes de travail. Exécution d'un ensemble de travaux, nécessitant la recherche, l'analyse et le traitement d'informations variées et complexes, (car relatives à deux ou plusieurs techniques et difficiles à obtenir) pour rechercher la solution la plus appropriée

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 6 mois.

Recherche et obtention de la conformité au résultat par rapport au but à atteindre. Utilisation de méthodes connues mais diversifiées et complexes, qui nécessitent parfois un effort de transposition, nécessitant d'interagir efficacement avec des interlocuteurs internes ou externes

Le niveau des connaissances requises est celui du baccalauréat, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et de formations complémentaires dans le cadre de la Formation Professionnelle continue.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 18 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Il est capable d'exercer une mission de tutorat :

Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents,
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés

Niveau IV

Ces travaux sont réalisés à partir de programmes ou plannings pré-établis. Leur cadre d'action est fixé en fonction d'objectifs généraux à court terme

Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux pouvant être complexes, faisant application de règles ou d'une technique connues mais nécessitant de réunir et d'interpréter des informations de nature et de sources diverses.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 12 mois.

Ces études et travaux exigent une communication adaptée à des interlocuteurs différents qu'il faut convaincre et dont il faut emporter l'adhésion quant aux solutions proposées.

Proposer et mettre en œuvre les adaptations nécessaires aux méthodes, procédures et moyens pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats techniquement et économiquement attendus

Contrôles ultérieurs (a posteriori) permettant d'apprécier la réalisation des objectifs.

Le niveau de connaissances requises est celui du B.T.S. ou du D.U.T.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 24 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Il est capable d'exercer une mission de tutorat.

Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents,
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés

Niveau V

L'activité s'exerce à partir de programmes ou plannings à court terme (3 à 6 mois), à l'élaboration desquels le titulaire est associé et qui définissent des objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'a posteriori.

Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet ou à une partie d'un projet complexe, nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.

L'Agent de Maîtrise encadre un ou plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'Agents de Maîtrise classés en Niveau IV.

L'activité exige de mener des négociations avec des interlocuteurs différents et variés pour aboutir à des solutions prenant en compte les intérêts de l'entreprise.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 18 mois.

Recherche de nouveaux procédés, démarches ou nouvelles techniques pour réaliser les études ou travaux à effectuer en vue d'atteindre les objectifs fixés.

Le niveau de connaissances requises est celui du B.T.S. ou du D.U.T. complété de plusieurs années d'activité professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 24 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Il est capable d'exercer une mission de tutorat.

Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents,
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés

6.3

Classification des «Cadres»

Les Ingénieurs et Cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux

pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité, notamment dans la conduite de projets.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Le titulaire prend des décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses collaborateurs qu'il a la responsabilité d'accueillir, former, informer, faire progresser et faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Ils sont garants de l'hygiène et la sécurité et, à ce titre, ils doivent promouvoir la sécurité à tous les niveaux et provoquer les actions spécifiques nécessaires dans le cadre de la délégation reçue.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une très large autonomie et conduisent à prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les personnes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Ces missions s'exercent dans un cadre financier et budgétaire défini, à l'élaboration duquel le titulaire peut être amené à participer.

Les Cadres peuvent en outre, avoir des missions de représentation qu'ils exercent dans le cadre d'une délégation d'autorité de l'employeur.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent, au minimum, à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur.

Peuvent également être classées comme Ingénieurs et Cadres, les personnes ayant acquis, par des études professionnelles et par une longue expérience personnelle, une formation commerciale, administrative, technique, ou de gestion, appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un Ingénieur ou d'un Cadre.

Cette définition des connaissances requises est commune à tous les niveaux définis ci-dessous.

Niveau V

Ce niveau accueille les ingénieurs ou cadres diplômés débutants ou ceux classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle d'une certaine durée dans l'entreprise en tant qu'agent de maîtrise ou technicien et accédant à des fonctions de niveau «cadre».

Échelon A :

Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de trois ans d'expérience

ou

Ingénieurs ou cadres classés comme tels en raison de leur expérience et de la prise en charge de responsabilités justifiant le statut cadre et ayant moins d'un an d'ancienneté dans cette fonction.

Échelon B :

Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon A après un an d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise.

Échelon C :

Ingénieurs ou cadres, définis à l'échelon A, après trois ans de travail dans la fonction dans l'entreprise ou ingénieurs ou cadres diplômés, confirmés par plus de trois ans d'expérience.

Niveau VI

Ce niveau accueille les cadres confirmés.

Le titulaire participe à la détermination des objectifs, des règles à respecter et des moyens à mettre en œuvre dans son secteur d'activité.

Le titulaire assure la gestion d'un secteur d'activités, en assurant les relations avec les responsables amont et aval en prenant en compte des contraintes parfois contradictoires et en encadrant généralement des Agents de Maîtrise et Techniciens, voire des cadres.

Ce niveau accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, sont des spécialistes dans leur domaine.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 24 mois.

La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du secteur d'activité ; elle implique la gestion professionnelle et la responsabilité directe des Hommes qui en dépendent ainsi qu'une grande initiative pour concevoir et mettre en œuvre toute amélioration de fonctionnement.

La fonction et les actions/décisions qu'elle implique peuvent avoir des conséquences significatives, en termes de résultat financier, pour un ou plusieurs secteurs de l'entreprise

Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents,
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés
- exercer une mission de tutorat

Échelon D :

Salarié dominant pleinement toutes les caractéristiques et obligations de son emploi au point d'être considéré comme une référence. Il est appelé pour résoudre les problèmes les plus complexes, rares et nouveaux.

Il est capable d'anticiper et de prendre habituellement, et de manière opportune, plus d'initiatives que prévu dans l'emploi tout en restant dans les limites de ses attributions.

Niveau VII

Le titulaire participe à la détermination des politiques et des budgets du secteur.

Le titulaire a la maîtrise d'un secteur important d'activités, impliquant la gestion de tous ses composants et la recherche de la meilleure coordination avec les secteurs voisins pour une efficacité optimale de ces différents secteurs et en encadrant généralement des cadres.

Ce niveau accueille également des cadres, spécialistes en leur domaine de compétence et ayant acquis, par leur expérience, des connaissances approfondies dans leur spécialité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail est supérieur à 24 mois.

La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement de son secteur (remise en cause des process) et, après accord, de les mettre en place pour atteindre les objectifs de résultats financiers du secteur sous responsabilité.

La fonction et les actions/décisions qu'elle implique peuvent avoir un impact déterminant en termes de résultat financier sur l'ensemble de l'entreprise.

Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents,
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés
- exercer une mission de tutorat

Échelon D :

Salarié dominant pleinement toutes les caractéristiques et obligations de son emploi au point d'être considéré comme une référence. Il est appelé pour résoudre les problèmes les plus complexes, rares et nouveaux.

Il est capable d'anticiper et de prendre habituellement, et de manière opportune, plus d'initiatives que prévu dans l'emploi tout en restant dans les limites de ses attributions.

Article 7**Mise en œuvre de l'accord****1****Délai de mise en œuvre**

Les entreprises disposeront d'un délai de douze mois, après publication de l'arrêté d'élargissement de l'accord pour mettre en place la nouvelle classification

2

Procédure de mise en œuvre

2-1

Au niveau de l'entreprise

Les modalités d'application feront l'objet d'un examen conjoint entre la direction et le (ou les) délégué(s) syndical (aux) de l'entreprise, dans les 6 mois, suivant publication de l'arrêté d'élargissement.

Les délégué(s) syndicaux seront informés par l'entreprise des modalités selon lesquelles, il est prévu d'organiser cet examen.

2.2

Au niveau de la branche

Un an après la date d'application du présent accord, il sera procédé à un bilan, en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée, dans les entreprises, la mise en place des nouvelles classifications.

Ce bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la signature d'un protocole interprétatif.

3

Notification au salarié et recours

Les salariés se verront notifier par écrit :

- l'appellation de leur emploi
- le niveau et l'échelon qui leur auront été affectés en application du présent accord de classification
- la référence éventuelle à un emploi-repère.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de deux mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés, le cas échéant, avec les Délégués du Personnel.

En cas de persistance d'un désaccord au niveau de l'entreprise, et à l'issue d'un nouveau délai de trois mois, la commission paritaire prévue à l'article 86 de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage pourra être saisie à la diligence d'une ou plusieurs organisations de salariés représentatives.

4

Conséquence individuelle du nouveau classement

Cette mise en œuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux nouveaux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

Les parties signataires s'engagent à établir une nouvelle grille conventionnelle de salaires, intégrant les dispositions du présent accord, lors des prochaines négociations sur les minima conventionnels.

La nouvelle grille de salaires entrera en vigueur concomitamment au présent accord mais coexistera, dans l'attente, de façon informative, avec le barème des salaires minima conventionnels actuels, afin de permettre aux entreprises de mieux appréhender le futur système de classifications.

5

Consultation du Comité d'Entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Article 8

Notification et validité de l'accord

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.

Article 9 Caractère obligatoire

Tout accord d'entreprise, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 10 Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain de la date de l'arrêté d'élargissement.

Article 11 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.

Article 13 Extension et élargissement

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension et l'élargissement.
Cette demande d'extension sera présentée par la Délégation Patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Annexe I : Seuils d'accueil

Mod. par Avenant n° 1, 17 sept. 2009, étendu par arr. 24 janv. 2011, JO 9 févr., et élargi au reste du territoire national par arr. 28 mars 2011, JO 7 avr. applicable après la date de son arrêté d'élargissement

Diplômes	Niveau d'Éducation nationale	Niveau de classifications
Certificats de Qualification Professionnelle Opérateur, trieur, conducteur d'engins*	-	II A
Certificats de Qualification Professionnelle Opérateur multi-matériaux	-	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.		

Annexe II : Classement des emplois-repère

Emploi-repère	Classement / niveau
Opérateur de production	Ouvriers/employés I
Conducteur de process	Ouvriers/employés II
Conducteur d'engins	Ouvriers/employés II
Chef d'équipe	TAM III
Responsable de site	TAM IV
Responsable d'exploitation	TAM V
Technicien de laboratoire	Ouvriers/employés III
Responsable laboratoire	TAM IV
Responsable de maintenance	TAM IV
Ingénieur process	Cadre
Responsable QSE	Cadre

Emploi-repère	Classement / niveau
Assistant des ventes	Ouvriers/employés III
Commercial	TAM IV
Responsable marketing	cadre
Opérateur de bascule	Ouvriers/employés II
Assistante administrative	Ouvriers/employés III
Responsable expédition	TAM III
Chauffeur	Ouvriers/employés II
Aide-comptable	Ouvriers/employés II
Comptable	TAM IV
Agent de maintenance	Ouvriers/employés II

Annexe III : Emplois-Repères

Intitulé de l'emploi : opérateur de production

Autres appellations du métier : Opérateur, Opérateur de préparation, opérateur préparation broyeur, opérateur de tri, trieur, manœuvre, trieur réparateur, recycleur, reconditionneur, coupeur, presseur emballeur, trieur classeur

Mission

Sur instructions précises de son chef d'équipe, l'opérateur effectue des opérations simples de manutention, réception, tri des produits, conditionnement, transformation simple des matières premières destinées au recyclage en produits recyclés.

Activités principales de l'emploi

- Manutention, préparation et production

- Identifier la marchandise
- Réaliser des opérations de manutention
- Assurer les opérations préalables au recyclage (tri, découpe, conditionnement...)

- Propreté des lieux de travail

- Remettre en condition et nettoyer l'espace de travail
- Réceptionner des matières premières destinées au recyclage
- Réaliser travaux de petite maintenance
- Préparer des réactifs (ex : soude, acide chlorhydrique, etc) selon les consignes
- Réaliser des activités de découpe au chalumeau (cette activité met en œuvre des compétences spécifiques et requiert un permis de feu correspondant, un certificat de soudure...)

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaître les caractéristiques de base des produits manipulés
- Savoir interpréter des consignes de préparation ou de production
- Savoir respecter les consignes de sécurité liées à la manipulation des matières premières de récupération et à l'utilisation des équipements
- Être capable d'effectuer les premières opérations de petite maintenance sur les équipements utilisés

Intitulé de l'emploi : Conducteur de process

Autres appellations de l'emploi : conducteur de ligne, responsable de machine, superviseur, contrôleur machine, effilocheur

Mission

Le conducteur de process effectue, sur instructions précises et permanentes, les opérations nécessaires à la préparation des installations, à la mise en œuvre et au suivi d'un process de production : alimentation de la machine, réglage, supervision des paramètres de contrôle et de régulation, diagnostic des éventuels dysfonctionnements et pre-

mière maintenance en cas d'incident.

Activités principales de l'emploi

- Préparation des installations

- Appliquer des consignes de production et de sécurité de l'encadrement
- Préparer, définir les réglages de la machine

- Conduite et supervision du process

- Superviser le process
- Analyser les paramètres de régulation

- Contrôle et première maintenance

- Faire le diagnostic des dysfonctionnements, le dépannage et la maintenance de 1^{er} niveau (en lien avec le chef d'équipe)
- Réaliser les vérifications habituelles des installations
- Analyser les problèmes ou difficultés rencontrées, et transmettre ces informations à l'encadrement

- Activités spécifiques

- Participer au nettoyage et à l'entretien lors des arrêts de maintenance
- Remplacer ponctuellement le chef d'équipe.

Connaissances requises et savoir-faire

- Avoir des connaissances dans les domaines mécanique et électrique
- Connaître les procédures de production et de sécurité spécifiques
- Maîtriser les process utilisés
- Savoir effectuer les réglages en fonction des consignes de production transmises par le chef d'équipe
- Savoir vérifier et appliquer les consignes de sécurité
- Savoir interpréter les informations nécessaires au suivi et au contrôle du process
- Vérifier la qualité des produits en fonction des cahiers des charges de production

Intitulé de l'emploi : Conducteur d'engin

Autres appellations de l'emploi : pelleur, cariste

Mission

Le conducteur d'engins, sur instructions permanentes ou ponctuelles, après avoir réceptionné, identifié et effectué un contrôle de la marchandise à l'arrivée sur le site, intervient, à l'aide de différents types d'engins selon les produits ((pelle, chariot élévateur, chargeur, pelle avec cabine élévatrice...), au niveau de l'alimentation du process de tri, le conditionnement, le stockage ou pour le rechargement des produits dans la phase d'expédition.

Activités principales de l'emploi

- Réception des marchandises

- Assister au déchargement de la marchandise
- Participer au contrôle de la marchandise sur le site

- Tri et déplacement de la marchandise

- Déplacer la marchandise à l'aide d'un ou plusieurs engins de manutention selon les produits ou matières
- Alimenter en produits un ou des process de production

- Activités spécifiques :

- Effectuer la maintenance de premier niveau de son engin.

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaître les règles de conduite associées aux engins (CACES)
- Connaissances de base dans le domaine de la mécanique
- Connaître les caractéristiques des produits
- Déplacer, trier les produits en fonction des consignes
- Savoir effectuer les manœuvres spécifiques pour déplacer la marchandise sur le site
- Conduire son engin en respectant les contraintes du site
- Être attentif aux règles de sécurité

Intitulé de l'emploi : Chef d'équipe

Autres appellations de l'emploi : Chef d'équipe de production, chef d'équipe de préparation, coordinateur de production, coordinateur de préparation, responsable de cour, chef d'atelier

Mission

Le chef d'équipe organise et supervise une ou plusieurs équipes de travail sur le site pour faire réaliser l'ensemble des opérations de tri, conditionnement ou expéditions afin de contribuer à l'atteinte des objectifs dans le respect des exigences coûts/délais, hygiène/sécurité/qualité et protection de l'environnement

Activités principales de l'emploi

— Management d'une équipe

— Définir l'organisation du travail nécessaire en fonction des objectifs de production donnés par le responsable de site ou le responsable d'exploitation

— Donner des instructions et répartir les tâches entre les opérateurs

— Organiser dans l'équipe la délégation de certaines activités

— Participer à la formation des opérateurs

— Supervision des moyens de production

— Superviser les installations

— Vérifier les procédures, les modes opératoires ainsi que les consignes de sécurité définies par le responsable de site ou le responsable d'exploitation et les faire appliquer et respecter par les opérateurs

— Diriger les opérations de conduite du process

— Analyser les informations rapportées par les opérateurs relatives au déroulement des opérations et aux difficultés rencontrées et prendre les décisions nécessaires.

— Assurer la responsabilité de l'équipe

— Contrôler la bonne réalisation des opérations : tri, conditionnements, chargements...

- Coordination

— Assurer l'interface nécessaire avec les autres activités de préparation, de production la maintenance, la logistique

- Maintenance

— Superviser la première maintenance des installations et y participer si nécessaire

— Faire appel aux équipes de maintenance en cas de nécessité

Connaissances requises et savoir-faire

— Avoir de bonnes connaissances générales en mécanique, électromécanique

— Connaître le process et avoir une bonne pratique des installations

— Savoir manager une équipe d'opérateurs

— Savoir organiser le travail en fonction des objectifs de production

— Savoir respecter les contraintes de production et les délais

— Connaître et savoir interpréter les procédures de mise en œuvre des installations

— Savoir évaluer les risques et faire appliquer les consignes de sécurité

— Savoir effectuer les opérations de maintenance courante sur les installations

— Savoir conduire les différents équipements utilisés dans le secteur d'activité pris en charge

— Connaître et savoir interpréter les procédures de mise en œuvre des installations

Intitulé de l'emploi : Responsable de site

Autres appellations de l'emploi chef de site

Mission

Sur un site donné, le Responsable de site a la complète responsabilité du centre de profits : des équipes et de leur sécurité, des équipements et de leur maintenance, de la gestion du budget et de la qualité des produits recyclés et valorisés, et il participe au développement économique de l'activité pour atteindre les objectifs fixés dans le respect des exigences coûts/délais, hygiène/sécurité/qualité et protection de l'environnement.

Activités principales de l'emploi

— Management / Organisation

— Assurer l'encadrement, la supervision et l'animation des équipes sur le site

-
- Répartir les activités sur les équipes
 - Gérer les aléas de personnel ou techniques
 - Définir et suivre les objectifs quantitatifs et qualitatifs de production
 - Évaluer les besoins, les opérations de recyclage et de traitements à organiser
 - Gérer et organiser les flux de matières sur le site
 - S'assurer de la sécurité des conditions de production, du respect des procédures d'exportation et des normes (sécurité, environnement) sur le site

Exploitation

- Analyser les objectifs de production
- Mettre en œuvre de manière opérationnelle les moyens de production adéquats
- Organiser et mettre en œuvre les process liés aux activités du site
- Organiser les différentes étapes de l'exploitation, préparation, tri et mélange des matières premières destinées au recyclage et mettre en œuvre les moyens de production
- Réaliser le suivi de la mise en œuvre.

Gestion et Contrôle

- Contrôler la maîtrise des coûts de production
- Contrôler la qualité du produit fini afin de valider la conformité par rapport au cahier des charges établi par le client.
- Réaliser le reporting auprès de la direction
- Participer, avec la direction, à la définition du budget du site, le gère et assure son suivi par rapport au prévisionnel

Commercial

- Participer à la prospection de nouveaux clients
- Assurer la relation commerciale avec les donneurs d'ordre
- Réaliser des visites du site

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaître les matières premières destinées au recyclage et des caractéristiques des produits recyclés
- Connaître la réglementation du travail
- Savoir manager une équipe de taille moyenne (de quelques opérateurs à une soixantaine pour certains sites)
- Avoir des connaissances en électrotechnique et en mécanique
- Avoir une bonne connaissance de gestion d'un budget
- Connaître parfaitement la réglementation en matière de sécurité et d'environnement et les responsabilités associées (le site peut être classé par arrêté préfectoral)
- Connaître les procédures qualité
- Analyser un problème dans sa globalité et définir la solution appropriée

Intitulé de l'emploi : Responsable d'exploitation

Autres appellations de l'emploi Directeur de production, directeur des opérations

Mission

Le responsable d'exploitation est chargé d'organiser le process de transformation des matières premières en produits recyclés et valorisés, en organisant et gérant l'ensemble des équipes chargées de la réception et de la préparation des matières premières destinées au recyclage, de la production, et de la maintenance : il détermine des objectifs de production, en assure le suivi et veille au respect des normes (de sécurité, qualité, respect de l'environnement)

Activités principales de l'emploi

— Management

- Assurer l'encadrement, la supervision et le développement des équipes de préparation, production et de maintenance (responsabilité hiérarchique)
- Définir et suivre les objectifs quantitatifs et qualitatifs de production

— Organisation de production

- Évaluer les besoins, les opérations de recyclage et de traitements à organiser

-
- Participer à la définition de la politique d'investissements et de mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Recherche de gains de productivité
 - Organiser et mettre en œuvre des process de tri, préparation, production
 - Assurer l'interface avec les autres secteurs (Ingénierie, QSE, administration, achats, ventes, etc.) en fonction des besoins

- Exploitation

- Analyser les objectifs de production
- Mettre en œuvre de manière opérationnelle les moyens de production adéquats
- Organiser les différentes étapes de l'exploitation, préparation, tri et mélange des matières premières destinées au recyclage et mettre en œuvre les moyens de production
- Réaliser le suivi de la mise en œuvre.

- Gestion et Contrôle

- S'assurer de la sécurité des conditions de production, du respect des procédures d'exploitation et des normes (sécurité, environnement)
- Contrôler la maîtrise des coûts de production
- Contrôler la qualité du produit fini afin de valider la conformité par rapport au cahier des charges établi par le client.
- Garantir la performance : tonnes, coûts, qualité, délais, image
- Réaliser le reporting auprès de la direction
- Faire le suivi administratif et budgétaire

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaissances en gestion de production
- Parfaite connaissance technique des process de tri, préparation, production utilisés.
- Connaissance des matières premières destinées au recyclage et des caractéristiques des produits recyclés
- Connaissance des normes de sécurité, hygiène, environnement liées à l'outil de production
- Connaissance de la réglementation du travail
- Savoir manager, animer et encadrer une équipe
- Savoir évaluer les besoins et mettre en œuvre les moyens de production adaptés
- Savoir planifier et organiser le travail ainsi que les process d'exploitation
- Savoir suivre des objectifs (de tonnage, de qualité, de coûts) et contrôler leur bonne exécution
- Savoir sécuriser les installations en fonctions des exigences réglementaires

Intitulé de l'emploi : Technicien de laboratoire

Autres appellations de l'emploi : Aide de laboratoire

Mission

Le technicien de laboratoire effectue toutes les analyses de matières premières destinées au recyclage, et des produits finis recyclés, dans le respect des consignes données et des procédures et modes opératoires en vigueur et effectue l'ensemble des tests nécessaires pour étudier les caractéristiques des matières premières à traiter.

Activités principales de l'emploi

- Préparation et analyse des matières premières destinées au recyclage

- Préparer des échantillons pour analyse
- Analyser des réceptions des matières premières et produits
- Émettre un avis technique sur les matières premières et sur la capacité à les traiter

- Réalisation de tests

- Réaliser des tests de sécurité
- Analyser des résultats et les transmettre aux services concernés

- Contrôle et suivi

- Réaliser des analyses, des opérations de mesure et de suivi, métrologie.
- Analyser des rejets dans l'environnement aux différentes étapes du process

— Assurer l'entretien du matériel du laboratoire

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaissances appliquées en chimie
- Savoir appliquer des protocoles
- Savoir mener et effectuer des tests

Intitulé de l'emploi : Responsable Laboratoire

Mission

Le responsable de laboratoire anime une équipe de techniciens de laboratoire et supervise :

- l'ensemble des analyses des échantillons de déchets (en réception, voire en amont des offres commerciales) et de produits recyclés (en aval du process de production)
- la préparation des échantillons, les analyses techniques

et donne un avis technique sur les déchets à recycler (évaluation du potentiel de transformation, des contraintes et des risques). Il analyse et valide la composition des produits recyclés.

Activités principales de l'emploi

- Management d'une équipe

- Définir l'organisation du travail nécessaire en fonction des priorités des analyses et des compétences des techniciens
- Donner des instructions et répartir les tâches entre les techniciens
- Organiser dans l'équipe la délégation de certaines activités
- Participer à la formation des techniciens

- Élaboration des protocoles

- Réaliser les protocoles d'analyses
- Réaliser les protocoles de sécurité

- Supervision des analyses

- Assurer l'encadrement opérationnel et coordination des techniciens/aides de laboratoire
- Superviser les analyses d'échantillons commerciaux (matières premières destinées au recyclage)
- Superviser les analyses de produits recyclés

- Production de rapports d'analyse

- Transmettre les avis techniques aux services concernés (service commercial, préparation, production, marketing)
- Analyser les rejets dans l'environnement et transmettre les rapports d'analyse aux services de l'État

- Contrôle et suivi

- Être responsable du contrôle et du suivi des équipements de mesures

- Activités spécifiques

Dans certaines entreprises, les responsables de laboratoire peuvent effectuer des activités de recherche appliquée :

- Réalisation de tests relatifs à l'élaboration de nouveaux produits recyclés
- Élaboration d'un prototype ou d'une maquette de nouveaux produits

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaissances approfondies en chimie, techniques de mesure et analyse
- Connaissance des protocoles d'analyses chimiques
- Connaissance de la réglementation spécifique relative à l'environnement
- Savoir mettre en place un environnement de travail sécurisé
- Savoir piloter et superviser les analyses dans le respect des protocoles établis
- Savoir interpréter les résultats de tests et de mesures
- Savoir évaluer la faisabilité technique d'un nouveau projet de recyclage, en mesurant les avantages, les contraintes et les risques
- Savoir communiquer et expliciter les résultats d'analyses (rejets dans l'air, rejets aqueux, etc.) auprès des pouvoirs publics

Intitulé de l'emploi : Responsable Maintenance

Mission

Le responsable de maintenance organise et anime une ou plusieurs équipes de travail pour réaliser des prestations de maintenance afin d'assurer des équipements en parfait état de marche et de contribuer à l'atteinte des objectifs de production dans le respect des exigences coûts/délais, hygiène/sécurité/qualité et protection de l'environnement. Il est garant du suivi du budget de maintenance.

Activités principales de l'emploi

- Management d'une équipe

- Définir l'organisation du travail nécessaire en fonction des impératifs des travaux de maintenance et des compétences de ses salariés
- Donner des instructions et répartir les tâches entre les ouvriers
- Organiser dans l'équipe la délégation de certaines activités
- Participer à la formation des ouvriers

- Intervention curative

- Élaborer le planning d'affectation des agents et des techniciens de maintenance en fonction des incidents
- Peut effectuer lui-même des interventions en cas de panne

- Suivi du plan de maintenance préventif

- Établir un planning d'entretien préventif annuel
- Suivre le plan de maintenance préventive
- Tenir à jour le registre de suivi de maintenance
- Déclencher les différents contrôles périodiques obligatoires

- Relation avec les fournisseurs

- Assurer la relation avec les fournisseurs
- Faire établir les devis de réparations

Suivi financier et administratif

- Suivre les dépenses relatives à l'entretien
- Suivre la facturation
- Participer à l'élaboration du budget lié à la maintenance

Connaissances requises et savoir-faire

- Avoir les connaissances en mécanique industrielle ou/et en électrotechnique correspondant aux process en charge
- Connaître le matériel spécifique au recyclage (électro-aimant, tri au laser, presse, bandes de transport, convoyeurs, machine de conditionnement spéciale, spectrométrie...)
- Connaître les règles de sécurité
- Savoir faire un diagnostic rapide sur le matériel et intervenir en conséquence
- Savoir réaliser les différentes interventions correspondant au plan de maintenance préventive
- Savoir reprogrammer certains paramètres si nécessaire

Intitulé de l'emploi : Ingénieur process

Autres de l'emploi : Chef de projet - Chef de projet engineering

Mission

L'ingénieur process est chargé de réaliser les études d'ingénierie, de mettre en œuvre les nouveaux process de production, d'adapter les process existants aux besoins de l'entreprise ou de les mettre en conformité aux normes existantes. Il intervient depuis la conception jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle des installations. Il propose des solutions de développement de l'outil de production compte tenu des besoins identifiés, en lien avec le Responsable d'exploitation.

Activités principales de l'emploi

- Étude de besoins

- Réaliser l'étude de besoins auprès des services de préparation des opérations ou de production
- Évaluer les moyens nécessaires en fonction des objectifs de production, pour les différents process (tri, broyage, production, etc.)

- Conception du procédé de fabrication

- Faire l'étude de faisabilité et préparation des choix techniques
- Réaliser ou faire en sous-traitance des études d'ingénierie auprès de prestataires
- Élaborer des cahiers des charges auprès de fournisseurs
- Consulter des offres existantes (fournisseurs d'équipements) et avis technique sur les solutions envisageables

- Coordination et mise en œuvre des installations

- Superviser la mise en œuvre des installations, en lien avec le directeur des opérations ou de production
- Assurer les tests et mise en route des nouvelles installations

- Suivi des relations fournisseurs

- Veiller sur les avancées technologiques, sur les nouveaux process de production
- Réceptionner et analyser des offres
- Solliciter des fournisseurs par rapport aux demandes techniques des services de production, préparation, maintenance

- Activités spécifiques

Il peut être amené à :

- effectuer la formation des chefs d'équipe sur les nouveaux process installés
- être sollicité occasionnellement en appui technique, sur des opérations de production inhabituelles ou très complexes.

Connaissances requises et savoir-faire

- Avoir des connaissances approfondies en ingénierie de process - génie des procédés, génie chimique, mécanique
- Connaître parfaitement les normes et procédures spécifiques (normes de rejets, de sécurité, de bruit, etc.)
- Maîtriser l'anglais technique
- Savoir évaluer les besoins et les contours d'un projet industriel dans son ensemble
- Savoir exposer clairement aux fournisseurs les besoins techniques de l'entreprise
- Savoir comparer et mesurer les avantages / inconvénients de solutions d'ingénierie et de process
- Savoir évaluer la faisabilité technique d'un projet
- Savoir transférer un savoir-faire aux équipes d'exploitation

Intitulé de l'emploi : Responsable QSE

Autres appellations de l'emploi : Ingénieur QSE.

Mission

Le responsable QSE a pour mission de veiller à la sécurisation des installations et des espaces d'exploitation, sur le liste et vis-à-vis de l'environnement. Il s'assure du respect des normes et réglementations en vigueur dans son domaine de compétence, et établit un plan de prévention. Il définit des objectifs de progrès en termes de qualité et veille au suivi des résultats. Il communique aux partenaires extérieurs les informations et résultats d'analyses pour l'obtention des autorisations nécessaires.

Activités principales de l'emploi

- Élaboration des procédures QSE

- Assurer le pilotage de l'amélioration continue du système de production et des opérations de certification qualité, sécurité et environnement
- Créer des procédures Qualité - Sécurité - Environnement
- Former les personnels concernés au respect des procédures

- Prévention

- Élaborer le plan de prévention
- Assurer la mise en œuvre des formations et exercices d'alerte

- Contrôle et suivi

- Elaborer et suivre les tableaux de bord QSE
- Suivre les non conformités (qualité)
- Suivre les conditions de sécurité de l'exploitation et des personnes

— Assurer le suivi des indicateurs relatifs à l'environnement (analyse des rejets, etc.)

— Participer aux réunions du CHSCT

- Information et communication externe

— Réalisation et contrôle des documents administratifs nécessaires (rejets, entrées, sorties de déchets produits, autres)

— Vérifier la conformité pour l'obtention des autorisations nécessaires à l'activité de production

— Assurer la remise des documents d'information et communication avec les autorités compétentes et les services de contrôle (ex. DRIRE)

Connaissances requises et savoir-faire

— Maîtriser les connaissances fondamentales de l'ingénierie et des process de production

— Connaître la réglementation dans le domaine de la sécurité, du respect de l'environnement, du droit du travail

— Connaître des normes de certification QSE

— Connaître les protocoles et procédures QSE

— Avoir des connaissances en micro-informatique

— Savoir gérer les relations et négocier avec une administration

— Savoir concevoir des procédures et outils

— Savoir alimenter et analyser des tableaux de bord QSE

— Savoir établir un plan de prévention

— Être capable de dialoguer avec les personnels de l'entreprise et ses sous-traitants pour le respect des protocoles QSE sur site

— Savoir mener des projets de façon transversale. Savoir impliquer et sensibiliser l'ensemble des personnels aux objectifs à réaliser et au respect des procédures

Intitulé de l'emploi : Assistant des ventes

Autres appellations de l'emploi : Assistant commercial

Mission

L'assistant des ventes assure l'interface entre un fournisseur (ou une filiale), une entreprise de récupération et un client pour l'enregistrement et la préparation des commandes : il gère la commande du client, assure le suivi de la livraison des produits, transmet les informations nécessaires permettant l'organisation de l'après-vente éventuel (suivi des commandes, logistique, suivi des litiges), et prépare et valide la facturation.

Activités principales de l'emploi

- Préparation des ventes

— Saisir les informations relatives aux ventes, en lien avec les commerciaux

— Saisir les prévisions de ventes et des affectations de matières valorisables (répartition des tonnages par clients)

- Facturation

— Préparer et valider les factures clients

— Préparer et valider les factures internes (filiales)

- Organisation de l'après-vente et suivi des commandes

— Assurer l'organisation des flux et coordination avec les services logistiques (planification du transport avec le fournisseur et le client, transmission des informations nécessaires au service logistique, suivi des opérations)

— Faire le suivi des commandes au quotidien

— Réaliser le suivi des litiges (en lien avec les responsables commerciaux et avec les services concernés)

— Mettre à jour les référentiels de prix

— Faire du reporting (en interne, ou vis-à-vis des clients)

Connaissances requises et savoir-faire

— Connaissance des techniques d'administration des ventes

— Maîtrise des outils d'informatique de gestion

— Savoir gérer les opérations liées aux actes de ventes et à la facturation

— Savoir utiliser un progiciel de gestion

— Savoir organiser les opérations logistiques et de transport (en lien avec le service logistique)

-
- Savoir gérer des litiges et en rendre compte aux services concernés
 - Veiller à la traçabilité des opérations de ventes

Intitulé de l'emploi : Commercial

Autres appellations de l'emploi Responsable commercial - Responsable commercial de zone - Attaché commercial
- Ingénieur commercial

Mission

Le commercial est en charge des ventes, de l'animation et du développement commercial sur sa zone d'intervention. Il gère la relation commerciale avec les clients externes de l'entreprise. Il a également une mission de conseil aux achats. Selon les cas, il peut être généraliste ou spécialisé sur un produit ou une gamme de produits.

Activités principales de l'emploi

- Prospection et gestion d'un portefeuille client

- Définir une stratégie et un plan de développement commercial
- Organiser la veille technique, commerciale et réglementaire de son produit.
- Analyser le marché, identifier des produits et des filières de vente
- Organiser la rencontre et le suivi des prospects (clients finaux)

- Négociation et vente

- Analyser les besoins de la clientèle
- Faire une offre commerciale : nature des produits recyclés et valorisés, volumes, prix
- Formaliser un contrat de vente

- Gestion commerciale

- Suivre l'exécution des contrats, transmettre les informations nécessaires à l'administration des ventes et s'assurer du suivi de l'organisation logistique et des livraisons en lien avec le back-office
- Suivre les litiges commerciaux
- Suivre ses objectifs commerciaux et ses marges

- Conseil aux achats

- Assurer des missions de conseil aux achats, d'évaluation du potentiel de produits à recycler auprès des fournisseurs de matières à recycler
- Aider à la négociation des contrats fournisseurs avec les services achats

- Activités spécifiques

Le commercial/responsable de zone d'une société de récupération peut être en charge de la formation de commerciaux de filiales en charge des achats de matières à recycler (en amont)

Connaissances requises et savoir-faire

- Bien connaître les techniques de vente et de négociation commerciale
- Avoir une bonne connaissance technique des matières premières à recycler
- Avoir une bonne connaissance des filières aval et des besoins des utilisateurs finaux
- Maîtriser l'anglais, et éventuellement d'une seconde langue
- Savoir expertiser le potentiel de valorisation commerciale des matières premières
- Savoir organiser une veille produit et filière dans son domaine
- Savoir développer et consolider un réseau de clientèle
- Savoir conduire une négociation commerciale
- Savoir établir une offre et formaliser un contrat de vente
- Savoir assurer le suivi de la gestion commerciale, en lien avec le back office (administration des ventes, logistique)
- Savoir développer la marge commerciale, aussi bien en amont (achat aux fournisseurs) qu'en aval (clients)

Intitulé de l'emploi : Responsable marketing

Autres appellations de l'emploi Directeur marketing

Mission

Le responsable marketing a pour mission la gestion des projets de développement et de valorisation de nouvelles

filières de matières recyclables, l'analyse de la rentabilité par filière, la gestion des filières de vente produits. Il définit les besoins en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise, et analyse les marchés potentiels. Il contribue à la définition des objectifs de production, de ventes, de niveaux de prix et de marges.

Activités principales de l'emploi

- Analyse de marché

- Gérer des projets de nouvelles filières de matières recyclables (déchets, autres produits ou matières premières).
- Définir des besoins en fonction de la stratégie commerciale
- Analyser la concurrence

- Élaboration d'un plan marketing

- Définir les objectifs par type de déchet (prix, volume, marge)
- Élaborer un budget prévisionnel
- Analyser les coûts / avantages : facilité de traitement, vitesse de traitement, impacts environnementaux, qualité des produits finis, facilité et intérêts à la revente, etc.
- Élaborer une stratégie de communication et d'une stratégie commerciale

- Gestion et suivi de projet

- Définir des moyens de préparation et de production, des moyens humains requis
- Assurer le suivi des investissements nécessaires, en coordination avec le service ingénierie & process
- Établir un planning prévisionnel de stocks
- Assurer une coordination inter-services : Vente/Production/Laboratoire/logistique
- Réaliser le suivi des réalisations

- Animation commerciale

- Rechercher, mettre en place et gérer les filières de vente produits
- Former et mobiliser les équipes commerciales

Connaissances requises et savoir-faire

- Avoir une connaissance générale des activités de traitement, de recyclage et des techniques de valorisation de produits recyclés
- Disposer d'une connaissance générale des process et des contraintes techniques de production
- Avoir des connaissances en marketing opérationnel et analyses de marchés
- Être capable d'analyser le potentiel de valorisation d'une filière
- Savoir évaluer les avantages/inconvénients et la rentabilité d'un projet
- Savoir évaluer la faisabilité technique d'un projet
- Savoir élaborer un plan marketing
- Savoir identifier les filières de vente
- Savoir identifier les besoins de support commercial
- Savoir évaluer les moyens de production nécessaires pour un nouveau projet
- Savoir coordonner et effectuer un suivi de projet
- Savoir organiser la veille stratégique

Intitulé de l'emploi : Opérateur de bascule

Mission

L'opérateur de bascule est chargé de la réception des marchandises : il assure l'accueil des fournisseurs et des transporteurs à l'entrée du site et en vérifie l'identité.

Il est en charge des activités administratives en lien avec les formulaires de transport, la pesée des matières premières ou matières valorisables.

Il contribue à la sécurité du site.

Activités principales de l'emploi

- Réception et pesée des marchandises

- Accueillir les fournisseurs et les transporteurs
- Réceptionner les marchandises

- Assurer un contrôle de la marchandise

- Manipuler la bascule

- Administration**

- Compléter les formulaires de transport

- Gérer certains dossiers administratifs spécifiques

- Participer à l'administration des VHU et des D3E

- Saisir les informations

- Activités spécifiques**

- Contrôler la radioactivité avec les portiques radioactifs

- Assurer les facturations d'achat

- Gérer les flux monétaires au niveau des achats

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaître le matériel de pesée et savoir manipuler la bascule

- Bien connaître les différentes qualités de produits et être capable de vérifier la qualité des marchandises

- Connaître le logiciel de gestion

- Alerter son responsable en cas de problème

- Savoir intervenir pour faire respecter les règles de sécurité

Intitulé de l'emploi : Assistant administratif

Autres appellations de l'emploi : secrétaire reporting, secrétaire administratif

Mission

L'assistant administratif est chargé d'effectuer l'ensemble des reportings concernant les documents réglementaires, les clients de taille importante et les bordereaux de suivi de déchets pour les clients ISO 14001.

Activités principales de l'emploi

- Reporting réglementaire**

- Gérer l'administration des documents réglementaires concernant les DEEE, les VHU, les pneumatiques

...

- Assurer la déclaration des démolisseurs ou broyeurs agréés

- Suivi des déchets**

- Gérer les bordereaux de suivi des déchets pour les clients

- Assurer le reporting pour certains clients

- Gestion**

- Classer les dossiers

- Gérer différentes tâches administratives

- Activités spécifiques**

- Gérer les achats au détail avec l'identification des vendeurs, le remplissage du livre de police, la réalisation des factures de vente et la gestion de la caisse

- Prendre en charge le standard

- Accueillir les clients

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaître les principaux outils bureautiques

- Savoir saisir les informations (quantité, prix, qualité, non-conformités...)

- Connaître les procédures administratives et les imprimés nécessaires au reporting et au suivi des déchets

- Savoir mettre en œuvre la politique environnement de l'entreprise

- Savoir réagir en cas de problème et rechercher les informations nécessaires

- Respecter les délais dans la transmission des informations

- Organiser son travail en respectant les contraintes temporelles

Intitulé de l'emploi : Responsable expéditions

Mission

Le responsable expédition est chargé principalement d'organiser les transports pour les ventes et les achats et de rédiger les documents correspondants. Il contrôle le prix des factures de transport et transmet pour facturation. Selon les entreprises, il peut avoir la responsabilité d'autres activités administratives (assurances crédit, notifications, suivi des contrats de ventes et d'achats, suivi des stocks...).

Activités principales de l'emploi

- Organisation des transports

- Commander les transports pour les ventes et les achats
- Planifier, organiser les flux de transport
- Contrôler les tournées des transporteurs
- Intervenir en cas d'aléas

- Communication

- Informer les clients et les fournisseurs des horaires de transport
- Assurer le reporting auprès de la direction

- Administration

- Suivre les contrats de ventes et d'achats
- Rédiger les documents de transport
- Transmettre les envois pour facturation

- Activités spécifiques

- Remplacer l'opérateur bascule en cas d'absence
- Assurer le suivi des stocks sur le site ou les différents sites
- Réaliser des tâches administratives diverses
- Choisir les transporteurs
- Contrôler le prix des factures de transport

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaître les outils bureautiques
- Connaître les documents et les procédures pour les transports
- Bien connaître les caractéristiques des produits transportés
- Organiser le transport en fonction des aléas et hiérarchiser les priorités
- Coordonner les tournées et les adapter Savoir contrôler l'activité des chauffeurs

Intitulé de l'emploi : Chauffeur

Autres appellations de l'emploi : chauffeur grutier

Mission

Le chauffeur assure le transport des matières à recycler, du fournisseur au site et du site chez les clients, dans de bonnes conditions et dans les délais et après avoir effectué un premier contrôle de la marchandise au moment du chargement par rapport à la valorisation ou la dangerosité du produit.

Il peut être amené à conduire différents types de véhicules selon les produits transportés.

Il est en relation avec les fournisseurs et les clients et de ce fait, il contribue fortement à l'image de l'entreprise.

Activités principales de l'emploi

- Transport des marchandises

- Aller chercher la marchandise chez les fournisseurs
- Informer le détenteur de la marchandise en cas de problème
- Prendre en charge les documents de transport

- Chargement/Déchargement

- Charger la marchandise
- Effectuer un premier tri de la marchandise
- Vider la marchandise dans la zone du site indiquée

- Contrôle et mesure de la marchandise

- Effectuer un premier contrôle de la marchandise chez le fournisseur
- Positionner son véhicule sur la balance selon la marchandise
- Remonter les anomalies ou erreurs à sa hiérarchie

- Entretien

- Assurer l'entretien quotidien de son camion
- Faire une inspection visuelle de son matériel

- Activités spécifiques

- Encadrer une petite équipe d'opérateurs
- Réaliser les manœuvres avec un grappin

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaître les règles de conduite liées au type de poids lourds (permis correspondant)
- Connaître les règles de sécurité
- Connaître les caractéristiques principales des produits transportés
- Savoir évaluer la dangerosité d'un produit
- Être attentif à premier tri réalisé afin que la marchandise de différentes catégories ne se mélangent pas.
- Connaître les spécificités de chaque fournisseur ou client afin d'adapter son activité en conséquence
- Appliquer de manière stricte les consignes de sécurité et environnementales
- Savoir effectuer les manœuvres spécifiques de chargement et déchargement en fonction du véhicule et de la marchandise en toute sécurité
- Savoir assurer le pesage de la marchandise
- Respecter la planification et les délais dans les déplacements

Intitulé de l'emploi : Aide-comptable

Autres appellations de l'emploi : employé de comptabilité

Mission

Dans le cadre des procédures de la société et le respect des règles comptables, effectuer des travaux d'écriture, de pointage et de ventilation et en garantir l'exactitude.

Activités principales de l'emploi

- Tenir les comptes dont il a la charge :

- vérifier la conformité des documents avec bons de commandes, bons d'achats, bons de livraison...
- imputer et enregistrer les données
- préparer les balances de vérification
- rechercher et identifier l'origine des écarts en interaction avec des interlocuteurs internes et externes
- tenir à jour les fichiers
- classer les documents

- Effectuer les relances

À partir d'instructions complètes, effectuer les relances pour les règlements en souffrance, en choisissant le canal le plus approprié : téléphone, courrier, mails...

- Transmettre à la hiérarchie les règlements en souffrance

Connaissances requises et savoir-faire

- Connaissances en comptabilité générales du niveau du bac professionnel
- Connaissances de base des outils bureautiques (word, excel)

Intitulé de l'emploi : Comptable

Autres appellations de l'emploi

Mission

Dans le cadre des règles comptables et des procédures internes, effectuer toutes opérations comptables et légales ayant trait à la comptabilité générale, auxiliaire et/ou analytique en garantissant la fiabilité des informations.

Activités principales de l'emploi

- Garantir la fiabilité et la cohérence des enregistrements comptables :

- en assurant le traitement de toutes les opérations comptables dans le respect des règles comptables et procédures internes, et en les validant
- en décelant et en corrigeant toutes les anomalies constatées dans l'enregistrement des écritures

- Établir les divers comptes lors des arrêtés comptables annuels et intermédiaires et les garantir en justifiant, le cas échéant, les soldes :

- en contrôlant et en validant la position des différents comptes et en y apportant les corrections nécessaires à leur conformité.
- en maîtrisant les contenus des comptes et en étant capable de les expliciter voire de les justifier pour répondre à toute demande interne ou externe.
- en respectant et en faisant respecter les délais définis

- Assurer l'établissement et la transmission régulière des divers tableaux de bord

- Contribuer à l'amélioration et à l'évolution des méthodes et procédures :

- en mesurant l'impact de toute modification ou nouveauté, y compris sur les services décentralisés et en contrôlant la pertinence de l'enregistrement qui en découle sur le plan comptable
- en étant une force de proposition de modification ou d'amélioration d'organisation

Connaissances requises et savoir-faire

- Bac + 2 en comptabilité, gestion ou finances
- Connaissance en informatique (Excel, word)

Intitulé de l'emploi : Agent de maintenance

Autres appellations de l'emploi : ouvrier d'entretien, électricien d'entretien mécanicien d'entretien

Mission

Sur instructions précises de son Responsable hiérarchique et dans le cadre des procédures d'intervention et de sécurité, assure, selon sa spécialité, le dépannage et l'entretien préventif des équipements industriels, afin de limiter les arrêts de production.

Activités principales de l'emploi

- Assure le dépannage des équipements industriels :

- en diagnostiquant l'origine de la panne
- en changeant les organes défectueux
- et en s'assurant du bon fonctionnement de l'équipement après intervention

- Dans le cadre du planning établi, effectué l'entretien et la surveillance périodiques des équipements :

- en démontant les équipements selon un ordre défini
- en contrôlant et réglant les différents organes de la machine
- en remplaçant les éléments détériorés
- en s'assurant du bon fonctionnement de la machine après intervention

- Assure la réparation, en atelier, des organes défectueux

- Peut également exécuter des petits travaux neufs

Connaissances requises et savoir-faire

- CAP ou Bac pro dans une spécialité (électricité, mécanique, hydraulique...)
- Connaissance technique des équipements ou engins utilisés
- Connaissances élémentaires d'autres spécialités

Accord du 9 décembre 2014

[Étendu par arr. 29 juin 2015, JO 3 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT.

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 commerces 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.

Accord du 8 mars 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr. applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT.

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.

Salaires et primes

Accord du 27 septembre 2010

[Étendu par arr. 14 févr. 2011, JO 19 févr., et élargi au reste du territoire national par arr. 28 mars 2011, JO 7 avr. applicable au 1^{er} novembre 2010]

I. Salaires réels

Les rémunérations réelles des salariés sont majorées, à partir du 1^{er} novembre 2010, de 1,5 % dans toutes les entreprises rattachées à la profession des industries et commerces de la récupération, sous la condition d'une ancienneté minimale de 6 mois à la date de mise en application de l'accord (soit une date d'entrée dans l'entreprise au plus tard au 1^{er} mai 2010).

Cette augmentation des salaires réels ne sera pas applicable :

dans les entreprises qui, à la date d'application du présent accord, sont en cours de négociation ou s'engagent à

ouvrir les négociations sur les salaires dans les 3 mois suivant l'application du présent accord, dès lors que cette négociation aboutit à une revalorisation des salaires réels égale au moins à 1,5 % dans ce délai ;

dans les entreprises ayant déjà accordé une augmentation des salaires réels au moins égale à 1,5 % postérieurement au 1^{er} octobre 2009, à l'exclusion de celle due en application de l'accord de branche sur les salaires du 17 Septembre 2009.

II. Barème des salaires minima conventionnels

Le barème des salaires minima conventionnels est modifié selon l'annexe 1 ci-après.

Sur le coefficient 130 à 235 inclus : augmentation de 2 % des minimas du barème issu de l'accord salaires du 17 septembre 2009

Sur le coefficient 250 à 550 : augmentation de 1,5 % des minimas du barème issu de l'accord salaires du 17 septembre 2009

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2010.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises pourront tenir compte de tous les éléments de salaire.

Elles devront toutefois s'assurer que ces éléments de salaire peuvent être pris en compte dans le calcul, compte tenu des textes législatifs et réglementaires en vigueur et de la convention collective des Industries et Commerces de la Récupération dans son article 60-2, relatifs au salaire minimum professionnel.

Pour appliquer les termes du présent accord, les entreprises procéderont en premier lieu à l'augmentation des salaires réels, puis à l'application du nouveau barème conventionnel en date du 1^{er} novembre 2010.

III. Impérativité de l'accord

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.

IV. Impact de la mise en place du nouvel accord classifications en date du 7 mai 2009

Conformément à l'article 7 de l'accord classifications du 7 mai 2009, les entreprises disposent d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'élargissement (publié le 25 mars 2010 au JORF N° 0071) pour mettre en place le nouveau système de classifications.

Pendant ce délai, deux grilles conventionnelles des salaires minima dans la branche coexisteront.

À l'issue des 12 mois, seule la nouvelle grille suivant accord de classifications du 7 mai 2009 sera valide et applicable.

V. 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.

Annexe 1 à l'accord sur les salaires applicable au 1^{er} novembre 2010 : Barème des minima conventionnels dans la profession des industries et Commerces de la Récupération et du Recyclage

Échelons	Coefficients	En euros/base 151,67 heures au 1 ^{er} Novembre 2010
A	130	1 398,00
B	135	1 401,90
C	140	1 405,80
D	150	1 413,60
A	160	1 421,50
B	175	1 433,20

Échelons	Coefficients	En euros/base 151,67 heures au 1 ^{er} Novembre 2010
C	190	1 444,95
A	205	1 456,70
B	220	1 484,20
C	235	1 527,00
A	250	1 563,90
B	265	1 613,60
C	280	1 663,30
A	305	1 734,30
B	335	1 833,60
C	365	1 937,80
A	390	2 021,90
B	440	2 193,70
C	550	2 563,00

Grille de salaires suivant accord classifications du 7 mai 2009

Annexe 1 à l'accord sur les salaires applicable au 1^{er} novembre 2010 : Barème des minima conventionnels dans la profession des industries et Commerces de la Récupération et du Recyclage

En euros/base 151,67 heures au 1 ^{er} Novembre 2010				
Niveaux/Échelons	A	B	C	D
I	1 398,40	1 403,50	1 413,70	
II	1 423,90	1 434,10	1 449,40	
III	1 459,60	1 485,10	1 531,00	
IV	1 564,10	1 614,90	1 665,60	
V	1 736,70	1 838,20	1 939,70	
VI		2 025,90	2 193,40	2 563,90
VII		2 660,00	2 770,00	2 900,00

Accord du 7 octobre 2011

[Étendu par arr. 7 févr. 2012, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

I. Salaires réels

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'augmentation des rémunérations réelles des salariés relève des négociations et discussions internes aux entreprises.

Pour autant, afin de garantir un minimum de revalorisation pour l'ensemble des salaires de la branche, il est décidé

que les rémunérations réelles des salariés sont majorées, à partir du 1^{er} novembre 2011, de 1 % dans toutes les entreprises rattachées à la profession des industries et commerces de la récupération, sous la condition d'une ancienneté minimale de 6 mois à la date de mise en application de l'accord (soit une date d'entrée dans l'entreprise au plus tard au 1^{er} mai 2011).

Cette augmentation des salaires réels ne sera pas applicable :

— dans les entreprises qui, à la date d'application du présent accord, sont en cours de négociation ou s'engagent à ouvrir les négociations sur les salaires dans les 3 mois suivant l'application du présent accord, dès lors que cette négociation aboutit à une revalorisation des salaires réels égale au moins à 1 % dans ce délai ;

— dans les entreprises ayant déjà accordé une augmentation des salaires réels au moins égale à 1 % postérieurement au 1^{er} novembre 2010, à l'exclusion de celle due en application de l'accord de branche sur les salaires du 27 Septembre 2010.

II. Barème des salaires minima conventionnels

Le barème des salaires minima conventionnels est modifié selon l'annexe 1 ci-après.

Une hausse de 2 % est appliquée sur les deux premiers niveaux échelons.

Une hausse de 1,5 % est appliquée au-delà.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2011.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises pourront tenir compte de tous les éléments de salaire.

Elles devront toutefois s'assurer que ces éléments de salaire peuvent être pris en compte dans le calcul, compte tenu des textes législatifs et réglementaires en vigueur et de la convention collective des Industries et Commerces de la Récupération dans son article 60-2, relatifs au salaire minimum professionnel.

Pour appliquer les termes du présent accord, les entreprises procéderont en premier lieu à l'augmentation des salaires réels, puis à l'application du nouveau barème conventionnel en date du 1^{er} novembre 2011.

III. Impérativité de l'accord

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.

IV. Égalité professionnelle - mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir en groupe technique courant 2012 pour construire les outils nécessaires au diagnostic des écarts de rémunération dans la branche et prendre les mesures qui s'avéreront nécessaires pour les résorber, en lien avec l'accord collectif du 4 octobre 2010

V. Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront en mars 2012 pour faire le point de la situation et des perspectives économiques de la branche et du rythme de l'inflation sur les derniers mois.

VI. 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.

Annexe 1

Salaires minima conventionnels applicable au 1^{er} novembre 2011

dans la branche des industries et commerces de la récupération (selon classifications en vigueur issues de l'accord du 7 mai 2009)

	A	B	C	D
I	1 426,37	1 431,57	1 441,97	
II	1 452,38	1 462,78	1 478,39	
III	1 481,49	1 507,38	1 553,97	
IV	1 587,56	1 639,12	1 690,58	

	A	B	C	D
V	1 762,75	1 865,77	1 968,80	
VI		2 056,29	2 226,30	2 602,36
VII		2 699,90	2 811,55	2 943,50

Accord du 20 septembre 2012

[Étendu par arr. 15 févr. 2013, JO 28 févr., applicable le 1^{er} nov. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

CFE CGC.

I. Préambule

Les partenaires sociaux s'engagent à entamer une réflexion sur le contenu des minimas conventionnels (article 60.2 de la convention collective) et sur les conditions de versement de la prime vacances (article 67 bis de la convention collective), notamment en cas de départ en cours de période de référence.

Dans ce cadre, une enquête sera menée dans les entreprises de la branche pour identifier les pratiques en la matière et mesurer l'impact de toute décision qui pourrait être prise paritairement.

II. Barème des salaires minima conventionnels

Le barème des salaires minima conventionnels est modifié selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2012.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises pourront tenir compte de tous les éléments de salaire.

Elles devront toutefois s'assurer que ces éléments de salaire peuvent être pris en compte dans le calcul, compte tenu des textes législatifs et réglementaires en vigueur et de la convention collective des Industries et Commerces de la Récupération dans son article 60-2, relatifs au salaire minimum professionnel.

III. Impérativité de l'accord

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.

IV. Égalité professionnelle - mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Les partenaires sociaux sont convenus de reprendre en groupe technique, courant 2013, les réflexions sur la méthodologie nécessaire au diagnostic des écarts de rémunération dans la branche et prendre les mesures qui s'avéreront nécessaires pour les résorber, en lien avec l'accord collectif du 4 octobre 2010.

IV. 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.

Annexe 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} novembre 2012

	A	B	C	D
I	1 450,62	1 455,91	1 466,48	
II	1 477,07	1 487,65	1 503,52	

	A	B	C	D
III	1 512,60	1 537,53	1 580,39	
IV	1 616,14	1 666,99	1 719,32	
V	1 792,72	1 897,49	2 002,27	
VI		2 091,25	2 264,15	2 646,60
VII		2 745,80	2 859,35	2 993,54

Accord du 30 septembre 2013

[Étendu par arr. 4 févr. 2014, JO 11 févr., applicable au 1^{er} nov. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FER du Nord Picardie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM-CFDT ;

CFTC ;

FGT SNED ;

FO ;

CFE-CGC.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 20 septembre 2012 sont revalorisés de 1,2 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2013.

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.

II. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Les parties s'engagent à se revoir en mars 2014 pour discuter de la possibilité de modifier l'article 67 bis relatif à la prime de vacances conventionnelle, en fonction de la situation économique générale.

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.

III. 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.

Annexe 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} novembre 2013 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 468,03	1 473,38	1 484,08	
II	1 494,80	1 505,50	1 521,56	
III	1 530,75	1 555,98	1 599,35	
IV	1 635,53	1 686,99	1 739,95	
V	1 814,23	1 920,26	2 026,30	

	A	B	C	D
VI		2 116,34	2 291,32	2 678,36
VII		2 778,75	2 893,66	3 029,46

Accord du 17 septembre 2014

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 20 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de Recyclage

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 30 septembre 2013 sont revalorisés de à 0,8 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2014.

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.

II. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

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.

III. 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.

Annexe 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} novembre 2014 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 479,77	1 485,17	1 495,95	
II	1 506,76	1 517,54	1 533,73	
III	1 543,00	1 568,43	1 612,15	
IV	1 648,61	1 700,49	1 753,87	
V	1 828,74	1 935,62	2 042,51	
VI		2 133,27	2 309,65	2 699,79
VII		2 800,98	2 916,81	3 053,70

Accord du 8 mars 2016

[Étendu par arr. du 29 juill. 2016, JO 9 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 17 septembre 2014 sont revalorisés de 0.5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} avril 2016.

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.

II. Modalités d'application et impérativité de l'accord

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.

III. 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

Annexe 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} avril 2016 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 487,16	1 492,59	1 503,42	
II	1 514,29	1 525,12	1 541,39	
III	1 550,71	1 576,27	1 620,21	
IV	1 656,85	1 708,99	1 762,63	
V	1 837,88	1 945,29	2 052,72	
VI		2 143,93	2 321,19	2 713,28
VII		2 814,98	2 931,39	3 068,96

Accord du 4 avril 2017

[Étendu par arr. 6 sept. 2017, JO 14 sept., applicable à compter du 1^{er} avr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 8 mars 2016 sont revalorisés de 0,8 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} avril 2017.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. Modalités d'application et impérativité de l'accord

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.

IV. 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.

Annexe 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} avril 2017 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 499,06	1 504,53	1 515,45	
II	1 526,40	1 537,32	1 553,72	
III	1 563,12	1 588,88	1 633,17	
IV	1 670,10	1 722,66	1 776,73	
V	1 852,58	1 960,85	2 069,14	
VI		2 161,08	2 339,76	2 734,99
VII		2 837,50	2 954,84	3 093,51

Accord du 9 octobre 2017

[Étendu par arr. 1^{er} oct. 2018, JO 6 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 4 Avril 2017 sont revalorisés de 1,1 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} Janvier 2018.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. Clause de revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2018 afin d'évoquer l'évolution de la situation économique du secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

IV. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

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.

V. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

VI. 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.

Annexe 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} janvier 2018 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 515,55	1 521,08	1 532,12	
II	1 543,19	1 554,23	1 570,81	
III	1 580,31	1 606,36	1 651,13	
IV	1 688,47	1 741,61	1 796,27	
V	1 872,96	1 982,42	2 091,90	
VI		2 184,85	2 365,50	2 765,07
VII		2 868,71	2 987,34	3 127,54

Accord du 13 juin 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 9 octobre 2017 sont revalorisés de 0,3 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} Juillet 2018.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

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.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} Juillet 2018 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 520,05	1 525,59	1 536,67	
II	1 547,77	1 558,84	1 575,47	
III	1 585,00	1 611,12	1 656,03	
IV	1 693,48	1 746,78	1 801,60	
V	1 878,52	1 988,30	2 098,11	
VI		2 191,34	2 372,52	2 773,28
VII		2 877,23	2 996,21	3 136,82

Accord du 4 octobre 2018

[Étendu par arr. 5 août 2019, JO 14 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 13 juin 2018 sont revalorisés de 1,9 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} Janvier 2019.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. Modalités d'application et impérativité de l'accord

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.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} janvier 2019 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 548,61	1 554,27	1 565,55	
II	1 576,86	1 588,14	1 605,08	
III	1 614,79	1 641,40	1 687,16	
IV	1 725,31	1 779,61	1 835,46	

	A	B	C	D
V	1 913,82	2 025,67	2 137,54	
VI		2 232,52	2 417,11	2 825,40
VII		2 931,30	3 052,52	3 195,77

Accord du 10 octobre 2019

[Étendu par arr. 5 juin 2020, JO 16 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC UNSA.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 4 octobre 2018 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 1^{er} Janvier 2020.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (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

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries

et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} janvier 2020 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 571,83	1 577,58	1 589,03	
II	1 600,51	1 611,96	1 629,15	
III	1 639,01	1 666,02	1 712,46	
IV	1 751,18	1 806,30	1 862,99	
V	1 942,52	2 056,05	2 169,60	
VI		2 266,00	2 453,36	2 867,78
VII		2 975,26	3 098,30	3 243,70

Accord du 12 novembre 2020

[Étendu par arr. 15 mars 2021, JO 24 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

CFE CGC ;

UNSA Industrie et Construction.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 10 octobre 2019 sont revalorisés de 0,7 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} Janvier 2021.

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.

II. Clause de revoyure

Les signataires s'engagent à se revoir au 1^{er} semestre 2021 pour échanger sur l'évolution économique et sociale de la Branche au vu de la crise sanitaire et de ses impacts sur l'activité des entreprises.

III. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

En 2019, les éléments statistiques sur la répartition hommes/femmes précisent que les hommes sont majoritairement présents dans les effectifs, à hauteur de 79 %.

Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste donc un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la Branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers.

IV. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (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.

V. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

VI. 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.

Annexe 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} Janvier 2021 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 582,84	1 588,62	1 600,15	
II	1 611,71	1 623,24	1 640,55	
III	1 650,48	1 677,68	1 724,46	
IV	1 763,44	1 818,94	1 876,03	
V	1 956,13	2 070,44	2 184,79	
VI		2 281,86	2 470,54	2 887,85
VII		2 996,10	3 120,00	3 266,42

Accord du 3 février 2021

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE-CGC ;

l'UNSA Industrie et Construction.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 12 Novembre 2020 sont revalorisés de 0,3 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} avril 2021.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

En 2019, les éléments statistiques sur la répartition hommes/femmes précisent que les hommes sont majoritairement présents dans les effectifs, à hauteur de 79 %.

Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste donc un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la Branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers.

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (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

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} avril 2021 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 587,59	1 593,39	1 604,95	
II	1 616,55	1 628,11	1 645,47	
III	1 655,43	1 682,71	1 729,63	
IV	1 768,73	1 824,40	1 881,66	
V	1 962,00	2 076,65	2 191,34	
VI		2 288,71	2 477,95	2 896,51
VII		3 005,09	3 129,36	3 276,22

Accord du 6 octobre 2021

[Étendu par arr. 3 janv. 2022, JO 8 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT ;

UNSA Industrie et Construction.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 3 février 2021 sont revalorisés de 2.5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} janvier 2022.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon le dernier panorama de la Branche, les femmes représentent 22 % de l'effectif de la Branche.

Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste donc un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la Branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la Branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opco 2I.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers : films métiers, site internet dédié, communications externes....

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (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

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} janvier 2022 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 627,28	1 633,22	1 645,07	
II	1 656,96	1 668,81	1 686,61	
III	1 696,82	1 724,78	1 772,87	
IV	1 812,95	1 870,01	1 928,70	
V	2 011,05	2 128,57	2 246,12	
VI		2 345,93	2 539,90	2 968,92
VII		3 080,22	3 207,59	3 358,12

Accord du 6 avril 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC;

FNST CGT;

UFIC-UNSA;

FO Métaux.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 6 octobre 2021 sont revalorisés et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} mai 2022.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon le dernier panorama de la Branche, les femmes représentent 22 % de l'effectif de la Branche.

Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste donc un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la Branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la Branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opco 2I.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers : films métiers, site internet dédié, communications externes....

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (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

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} mai 2022- base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 665,18	1 667,52	1 674,88	
II	1 682,97	1 687,17	1 696,73	
III	1 707,00	1 735,13	1 783,51	
IV	1 823,83	1 881,23	1 940,27	
V	2 023,12	2 141,34	2 259,60	
VI		2 360,01	2 555,14	2 986,73
VII		3 098,70	3 226,84	3 378,27

Accord du 29 septembre 2022

[Étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} nov. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 6 avril 2022 sont revalorisés et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2022.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres-clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche s'est fortement accéléré et représente :

	2020	2021
Cadres	15 %	24 %
Maîtrise	13 %	27 %

	2020	2021
Employé ouvrier	23 %	25 %
Parmi l'ensemble	20 %	25 %

Les partenaires sociaux souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la Branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opcv 2I.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers et des formations : films métiers, site internet dédié, communications externes...

Pour rappel, la Branche a signé un accord sur l'égalité professionnelle le 13 juin 2018.

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (dont les salaires minimaux 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

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. Clause de revoyure

Compte tenu du contexte économique et géopolitique incertain, les partenaires sociaux ont fixé une nouvelle réunion paritaire en janvier 2023, avec à l'ordre du jour, l'évolution du SMIC et de l'inflation et leur impact sur les minima conventionnels de la Branche.

VI. 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.

Annexe 1 : Barème des salaires minimaux conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} novembre 2022 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 699,00	1 704,89	1 716,74	
II	1 728,63	1 740,48	1 758,28	
III	1 768,49	1 796,45	1 844,54	
IV	1 884,62	1 941,68	2 000,37	
V	2 082,72	2 200,24	2 317,79	

	A	B	C	D
VI		2 417,60	2 611,57	3 040,59
VII		3 151,89	3 279,26	3 429,79

Accord du 18 janvier 2023

[Étendu par arr. 23 mars 2023, JO 5 avril, applicable à compter du 1^{er} fév. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minimas conventionnels issus de l'accord du 29 septembre 2022 sont revalorisés de 2,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} février 2023.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche s'est fortement accéléré et représente :

	2020	2021
Cadres	15 %	24 %
Maîtrise	13 %	27 %
Employé ouvrier	23 %	25 %
Parmi l'ensemble	20 %	25 %

Les partenaires sociaux souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la Branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opco 2I.

Dans ce cadre, les outils de promotion des métiers mettent en avant régulièrement des profils de femmes sur l'ensemble des métiers et des formations : films métiers, site internet dédié, communications externes....

Pour rappel, la Branche a signé un accord sur l'égalité professionnelle le 13 juin 2018.

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (dont les salaires

minimas 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

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. Clause de revoyure

Compte tenu du contexte économique et géopolitique incertain, les partenaires sociaux ont convenu de se revoir avant la fin du 1^{er} semestre 2023, avec à l'ordre du jour, l'évolution du SMIC et de l'inflation et leur impact sur les minima conventionnels de la Branche.

VI. 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.

Annexe 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} Février 2023 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 741,48	1 747,51	1 759,66	
II	1 771,85	1 783,99	1 802,24	
III	1 812,70	1 841,36	1 890,65	
IV	1 931,74	1 990,22	2 050,38	
V	2 134,79	2 255,25	2 375,73	
VI		2 478,04	2 676,86	3 116,60
VII		3 230,69	3 361,24	3 515,53

Accord du 5 juillet 2023

[Étendu par arr. 6 sept. 2023, JO 22 sept., applicable à compter du 1^{er} août 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;
FO Métaux ;
SECI UNSA.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 18 janvier 2023 sont revalorisés et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} août 2023.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche s'est fortement accéléré ; il est de 20 % dans les groupes et les ETI en 2022.

Par ailleurs, ci-dessous les statistiques de branche par catégorie socio-professionnelle :

	2020	2021
Cadres	15 %	24 %
Maîtrise	13 %	27 %
Employé ouvrier	23 %	25 %
Parmi l'ensemble	20 %	25 %

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la Branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opcv 2I sur les campagnes de promotion et d'attractivité des métiers.

La féminisation en matière de formation professionnelle est également un enjeu pour la Branche. Les femmes représentent, en 2022, 41 % des effectifs d'alternance (contre 38 % dans l'inter industrie)

Pour rappel, la Branche a signé un accord sur l'égalité professionnelle le 13 juin 2018.

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (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

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} Août 2023 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 779,48	1 785,51	1 797,66	
II	1 809,85	1 821,99	1 840,24	
III	1 850,70	1 879,36	1 928,65	
IV	1 969,74	2 028,22	2 088,38	
V	2 172,79	2 293,25	2 413,73	
VI		2 516,04	2 714,86	3 154,60
VII		3 268,69	3 399,24	3 553,53

Accord du 5 octobre 2023

[Étendu par arr. 15 janv. 2024, JO 21 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

SECI UNSA.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 5 juillet 2023 sont revalorisés de 3.8 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} janvier 2024.

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.

Compte tenu de l'augmentation significative du barème conventionnel au 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est pas prévu de revoyure avant la prochaine négociation annuelle fixée en octobre 2024, excepté si le montant du SMIC brut mensuel devait dépasser le barème conventionnel avant cette date.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche s'est fortement accéléré ces dernières années : les femmes représentent ainsi 24 % des effectifs en 2022.

Par ailleurs, ci-dessous les statistiques de branche par catégorie socio-professionnelle :

Répartition par statut	2022
Cadres	13,1 %
Agents de Maîtrise	14,3 %
Employés/Ouvriers	72 %
Autres	0,6 %

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre le travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la Branche et au niveau interprofessionnel en lien avec l'Opco 2I sur les campagnes de promotion et d'attractivité des métiers.

Par ailleurs, un travail de révision des emplois repères et des classifications sera lancé fin 2023 et courant 2024. Celui-ci prendra en compte les objectifs d'égalité professionnelle de la Branche

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^o à 13^o (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

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} janvier 2024 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 847,10	1 853,36	1 865,97	
II	1 878,62	1 891,23	1 910,17	
III	1 921,03	1 950,78	2 001,94	

	A	B	C	D
IV	2 044,59	2 105,29	2 167,74	
V	2 255,36	2 380,39	2 505,45	
VI		2 611,65	2 818,02	3 274,47
VII		3 392,90	3 528,41	3 688,56

Accord du 3 octobre 2024

[Étendu par arr. 2 janv. 2025, JO 25 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

FO ;

FNST CGT ;

UNSA.

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 5 octobre 2023 sont revalorisés de 1.9% et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} janvier 2025.

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.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Selon la dernière enquête FEDEREC sur les chiffres clés du recyclage, le taux de féminisation de la branche est stable en 2023 : les femmes représentent ainsi 23% des effectifs et occupent de plus en plus des postes de cadres.

Les partenaires sociaux poursuivent le travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux. Ce travail se fait au niveau de la Branche et au niveau inter-professionnel en lien avec l'Opco 21 sur les campagnes de promotion et d'attractivité des métiers.

Par ailleurs, un travail de révision des emplois repères et des classifications a été lancé au 1^{er} semestre 2024 et a intégré les objectifs d'égalité professionnelle de la Branche.

III. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1^{er} à 13^o (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou pro-

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

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

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 1 : barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} janvier 2025 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 882,19	1 888,57	1 901,42	
II	1 914,31	1 927,16	1 946,46	
III	1 957,53	1 987,84	2 039,98	
IV	2 083,44	2 145,29	2 208,93	
V	2 298,21	2 425,62	2 553,05	
VI		2 661,65	2 871,56	3 336,68
VII		3 457,37	3 595,45	3 758,64

Annexe II

Prime d'ancienneté

Protocole d'accord du 2 juillet 1984

[Étendu par arrêté du 2 octobre 1984, JO 12 octobre 1984 et élargi à l'ensemble du territoire national]

par arrêté du 16 janvier 1985, JO 25 janvier 1985]

A compter du 1^{er} 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.

Annexe prévoyance

Avenant du 9 décembre 2014

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015]

(Annulé et remplacé par Accord du 10 octobre 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 12, 9 juill. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 13, 11 sept. 2017, étendu par arr. 17 juill. 2018, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO de la métallurgie ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 20 févr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.
Syndicat(s) de salariés :
CFE-CGC ;
FGMM CFD ;
FCM FO ;
FNST CGT ;
CFTC FGT SNED ;
UFIC-UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite au réexamen du régime de prévoyance en vigueur réalisé par les partenaires sociaux de la branche. Ce réexamen a eu pour but de proposer une protection sociale de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche dans le cadre des nouvelles règles de recommandation de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

À cette fin, la mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des organismes assureurs les mieux-disant.

Les travaux des partenaires sociaux permettent aujourd'hui de proposer une couverture de protection sociale conventionnelle renouvelée tout en respectant la réglementation «des contrats responsables».

Le nouveau régime développe également un degré élevé de solidarité en accroissant les moyens financiers du fonds de solidarité de la branche existant et en élargissant son champ d'application à l'ensemble des entreprises et salariés non cadres de la branche.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet la modification du régime de prévoyance au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries et commerces de récupération et du recyclage.

Le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 9 avril 2008 ainsi que ses avenants du 12 janvier 2009, du 13 janvier 2009, du 8 juillet 2009, du 13 octobre 2009, du 12 mai 2010, du 11 janvier 2011, du 13 mars 2012, du 30 septembre 2013 et du 21 janvier 2014.

Suite au réexamen du régime ayant donné lieu à une mise en concurrence au cours de l'année 2014 conformément aux exigences réglementaires, le présent accord définit les garanties, les cotisations et leur répartition ainsi que les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de la recommandation de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale.

Article 2

Hiérarchie des normes et accords dérogatoires

Conformément aux articles L. 12253-1, L. 12253-2 et L. 12253-3 du Code du travail, 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 accord.

Article 3

Bénéficiaires

Le présent régime de prévoyance et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement, dès leur date d'embauche, aux salariés non cadres 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.

On entend par salariés non cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (DIF, Fongecif).

Les salariés non cadres bénéficiaires des présentes dispositions sont dénommés ci-après sous le vocable «salarié». Toutefois, les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie frais de santé :

— les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre-individuel pour le même type de garanties ;

-
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
 - les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus cette aide ;
 - les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
 - à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mai 2012 (notamment salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur à l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie 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. Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation. 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 ne bénéficierait plus des avantages fiscaux des régimes collectifs obligatoires, et notamment cotisation employeur soumise à charges sociales, cotisation salarié non déductible du revenu imposable.

Pour le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple à la possibilité de s'affilier en tant qu'ayant droit.

Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation à la garantie frais de santé les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute bénéficie de la gratuité de la cotisation prise en charge par le fonds de solidarité défini à l'article 20 du présent avenant.

Enfin, concernant leur personnel cadre qui n'est pas concerné par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter l'article 7 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 relatif à la prévoyance des personnels cadres.

Pour ce faire, les entreprises pourront souscrire un contrat dans des conditions privilégiées négocié par les partenaires sociaux pour leur(s) personnel(s) cadre(s) c'est-à-dire le personnel relevant des articles 4, et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention auprès de l'organisme assureur recommandé pour la couverture et la gestion du présent accord.

Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

Article 4 **Les garanties**

Les garanties prévues par le présent régime sont les suivantes :

- garantie décès toutes causes ;
- garantie rente éducation ;
- garantie rente handicap ;
- garantie perte totale et irréversible d'autonomie ;
- garantie frais d'obsèques ;
- garantie 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 3 du présent accord «Bénéficiaires».

L'organisme recommandé propose également aux entreprises qui le souhaitent la souscription de garanties notamment pour l'arrêt de travail ainsi que des niveaux de prestations supérieures à celles détaillées ci-après dans des conditions privilégiées négocié par les partenaires sociaux du régime. Dans cette hypothèse, l'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

Seule la souscription d'un contrat couvrant des garanties incapacité et/ou invalidité permet de bénéficier de la présomption de catégorie objective prévue par le Décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et

obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 5 **Garantie décès toutes causes**

Article 5.1 **Montant de la prestation capital décès**

En cas de décès du salarié bénéficiaire du présent régime, quelle qu'en soit la cause, à l'exclusion de celles prévues à l'article 5.3, le régime prévoit le versement d'un capital calculé en fonction de la situation familiale au jour de l'événement, est fixé en pourcentage du salaire de référence définis à l'article 9 :

- Salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfant à charge : 70 % du salaire de référence
- Salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés avec un enfant à charge : 120 % du salaire de référence
- Salariés mariés, liés par un PACS, en concubinage sans enfant à charge : 120 % du salaire de référence
- majoration par enfant à charge au sens de l'article 12.2 de l'accord : 25 % du salaire de référence

Article 5.2 **Bénéficiaires du capital décès**

En cas de décès du salarié, le capital est servi selon l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de Pacs tels que définis à l'article 12.1 de l'accord (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'assureur n'étant tenu qu'à un seul versement au(x) bénéficiaire(s) apparent(s) ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
- et à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, si le salarié souhaite appliquer une désignation différente de celle prévue ci-dessus, il peut le faire en remplissant un bulletin de désignation de bénéficiaire(s) spécifique, émis par l'organisme recommandé.

Lorsque l'ensemble des bénéficiaires expressément désignés par le salarié a renoncé ou est décédé, le capital sera versé selon l'ordre établi ci-dessus.

Article 5.3 **Exclusions spécifiques à la garantie décès**

Sont exclus de cette garantie les décès résultant :

- des conséquences de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats ou d'actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits ;
- des conséquences directes ou indirectes d'explosions, de dégagements de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d'atome ou de la radioactivité ;
- d'un fait du bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort à l'assuré. Dans ce cas, le capital doit être versé aux héritiers à moins qu'ils ne soient condamnés comme auteurs ou complices du meurtre de l'assuré.

Article 6 **Garanties rente éducation et rente handicap**

Article 6.1 **Garantie rente éducation**

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants à charge au sens de l'article 12.2 à la date du décès, en complément du capital décès, une rente temporaire éducation dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 9 de l'accord :

- jusqu'au 12^{ème} anniversaire : 6 % du salaire de référence ;
- jusqu'au 18^{ème} anniversaire : 9 % du salaire de référence ;
- jusqu'au 26^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'étude : 12 % du salaire de référence.

La rente est viagère pour les enfants déclarés invalides avant leur 26^{ème} anniversaire. La rente est également versée en cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie à l'article 7 du présent accord.

Les rentes éducation sont versées à chacun des enfants à charge du salarié à la date de son décès. Si l'enfant est

mineur, le versement s'effectue à son représentant légal.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie.

Article 6.2 **Garantie rente handicap**

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, en complément du capital décès et de la rente éducation éventuellement versée, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à :

— Versement d'une rente viagère à l'enfant handicapé d'un montant égal à 605 € par mois.

L'évolution du montant de cette prestation est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies (2^o) du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie assimilable au décès du salarié.

La rente est également versée en cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie à l'article 7 du présent accord.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie.

Article 6.3 **Maintien de la garantie rente handicap à titre individuel**

Lorsque la garantie rente handicap cesse de couvrir le salarié en raison de la rupture de son contrat de travail, ce dernier peut demander à l'organisme recommandé ci-après le maintien d'une couverture dans le cadre d'une adhésion individuelle. La demande doit être faite dans les 6 mois suivant la date de rupture du contrat de travail.

Article 6.4 **Revalorisation des rentes en cours de service**

Les rentes éducation et handicap servies dans le cadre du présent accord sont revalorisées chaque année, suivant un taux fixé par le conseil d'administration paritaire de l'organisme recommandé ci-après pour l'assurance de ces 2 garanties.

En cas de changement d'organisme assureur des présentes garanties, la revalorisation des prestations rente éducation et rente handicap sera poursuivie par l'organisme assureur de ces garanties, mentionné à l'article 18.1 du présent accord.

Article 7 **Garantie perte totale et irréversible d'autonomie**

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, le présent régime prévoit le versement par anticipation, à la date de consolidation :

- du capital décès toutes causes défini à l'article 5-1 qui aurait été payé si le salarié était décédé pour tous les salariés à l'exception des salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfants à charge;
- d'un capital de 145 % du salaire de référence pour les salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfants à charge ayant un capital minoré en cas de décès ;
- de la (des) rente(s) éducation prévue en présence d'enfant à charge ;
- de la (des) rente(s) handicap prévue en présence d'enfant(s) handicapé(s).

Un salarié est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie s'il est classé :

- soit invalide 3^{ème} 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 et/ou les rentes sont versés par anticipation au salarié à condition qu'il en fasse la demande.

À la demande du salarié concerné, le capital pourra être versé soit en rente temporaire (sur 2 ans maximum), soit

en 2 fois, le deuxième versement intervenant alors à la date anniversaire du premier.

Lepayement du capital et/ou des rentes par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié met fin au capital décès, rente éducation et rente handicap.

Les droits à garantie sont ouverts au profit du salarié qui se trouve en état de perte totale et irréversible d'autonomie au cours de la période de couverture telle que définie à l'article 4.

Article 8 **Garantie frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 12, il est prévu le versement d'une allocation égale à 100 % 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.

L'organisme recommandé effectue le règlement de la prestation dans les 15 jours suivant la réception du dossier complet constitué et adressé par l'entreprise.

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge, 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 4.

Sauf disposition contraire, l'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

Le montant de l'allocation est limité aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, d'un majeur sous tutelle ou d'une personne placée en établissement psychiatrique.

Article 9 **Salaire de référence des garanties décès**

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, primes, gratifications et allocations diverses incluses, soumises à charge sociale perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles ARRCO.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence effective dans l'entreprise à la date de réalisation du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués.

Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle prorata temporis.

Le salaire de référence ainsi défini est limité aux tranches A et D.

Article 10 **Maintien des garanties décès**

Par dérogation aux dispositions de l'article 13 «Conditions de cessation des garanties» tel que stipulé au présent accord, les garanties prévues en cas de décès du salarié sont maintenues sans cotisation :

— à tout salarié ou ancien salarié, pour autant que l'arrêt ait été déclaré durant la période de couverture au titre du présent régime et qu'il bénéficie toujours, à la date de son décès, des prestations de la sécurité sociale au titre de cet arrêt ou au titre du classement en invalidité qui peut en résulter.

— À tout salarié en congé maternité, paternité ou congé parental.

Article 11 **Garantie frais de santé**

Mod. par Avenant n° 11, 24 mars 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FCM FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 13, 11 sept. 2017, étendu par arr. 17 juill. 2018, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv.

2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO de la métallurgie ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant 4 oct. 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC.

Article 11.1

Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent accord

Les salariés bénéficient obligatoirement de cette couverture à titre personnel, à l'exception de ceux qui peuvent justifier des cas dérogatoires prévus à l'article 3.

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par des extensions facultatives souscrites individuellement par chaque salarié.

Au-delà du régime de base obligatoire, l'entreprise a la possibilité de souscrire à une option facultative permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base.

À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié une option détaillée à l'article 11-5 permettant ce choix.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative ou dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

L'entreprise veillera à procéder à la formalisation juridique nécessaire.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie telle que définie à l'article 4, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

Article 11.2

Extension des garanties frais de santé aux ayants droit du salarié

Conformément à l'article 11.1, seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Toutefois, les salariés peuvent opter facultativement pour une extension de la garantie frais de santé dont il bénéficie à l'ensemble de leur famille en optant :

— soit pour la couverture «duo» (salarié et 1 ayant-droit à charge au sens du présent régime),

— soit pour la couverture «famille» (salarié et plusieurs ayants droits à charge au sens du présent régime).

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garantie sont ouverts au plus tôt :

— à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;

— au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme recommandé de la demande d'extension familiale, si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

Article 11.3

Dispositions concernant le maintien d'une 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.

Sous réserve d'être informée, par l'employeur, de la cessation du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus, ou du décès du salarié, l'Organisme assureur leur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou

de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité exposé ci-après, ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme recommandé dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant à l'issue de la période de portabilité des droits telle que mentionnée à l'article 14.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 11.4 **Conditions de la garantie frais de santé**

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils sont exprimés sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

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.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11.5 **(Avenant 4 oct. 2018, étendu) - Tableau des garanties Santé**

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

Descriptif des garanties	Prestations (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)	
	Base obligatoire	Option facultative (sous déduction du régime de base)
- Hospitalisation		
Hospitalisation médicale et chirurgicale :		
. Frais de séjour	100 % de la BR	100 % de la BR
. Honoraires si adhérent OPTAM	150 % de la BR	150 % de la BR
. Honoraires si non adhérent OPTAM	130 % de la BR	130 % de la BR
. Chambre Particulière (y compris en maternité)	50 euros par jour	60 euros par jour
. Forfait Hospitalier	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
. Lit d'Accompagnant	50 euros par jour	60 euros par jour
. Forfait acte lourd	Pris en charge	Pris en charge
- Pratique médicale courante		
. Consultation, visite d'un généraliste non adhérent OPTAM	100 % de la BR	100 % de la BR
. Consultation, visite d'un généraliste adhérent OPTAM	100 % de la BR	100 % de la BR
. Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent OPTAM	130 % de la BR	130 % de la BR
. Consultation, visite d'un spécialiste adhérent OPTAM	150 % de la BR	150 % de la BR
. Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	100 % de la BR	100 % de la BR
. Frais d'analyse et de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR
. Actes de spécialité, petite chirurgie réalisés par un spécialiste non adhérent OPTAM	130 % de la BR	130 % de la BR
. Actes de spécialité, petite chirurgie réalisés par un spécialiste adhérent OPTAM	150 % de la BR	150 % de la BR
. Radiologie et Ostéodensitométrie prise en charge par la SS - Non adhérent OPTAM	130 % de la BR	130 % de la BR

Descriptif des garanties	Prestations (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)			
	Base obligatoire		Option facultative (sous déduction du régime de base)	
- Hospitalisation				
. Radiologie et Ostéodensitométrie prise en charge par la SS - Adhérent OPTAM	150 % de la BR		150 % de la BR	
- Pharmacie				
. Frais pharmaceutiques remboursés par la SS	100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité		100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité	
- Transport				
. Frais de transport pris en charge par la SS	100 % de la BR		100 % de la BR	
- Dentaire				
. Soins dentaires pris en charge par la SS	120 % de la BR		220 % de la BR	
. Inlay core et inlay à clavette	180 % de la BR		230 % de la BR	
. Prothèses dentaires prises en charge par la SS	360 % de la BR		410 % de la BR	
. Inlay onlay pris en charge par la SS	360 % de la BR		410 % de la BR	
. Orthodontie prise en charge par la SS	300 % de la BR		350 % de la BR	
. Implant dentaire ⁽²⁾	180 euros par implant		330 euros par implant	
- Optique				
Équipement optique (2 verres et une monture) Le remboursement est limité à un équipement optique par bénéficiaire tous les 2 ans. Le remboursement est limité à un équipement optique par an et par bénéficiaire pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.	Adultes et Enfants de 18 ans et plus	Enfants de moins de 18 ans	Adultes et Enfants de 18 ans et plus	Enfants de moins de 18 ans
. Monture	90 euros	80 euros	110 euros	100 euros
. Verre				
Verre simple sphérique avec sphère comprise entre −6,00 et +6,00 dioptries	50 euros	40 euros	55 euros	45 euros
Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre inférieur ou égal à +4,00 dioptries	50 euros	40 euros	55 euros	45 euros
Verre simple sphérique avec sphère hors zone de −6,00 et +6,00 dioptries	85 euros	90 euros	125 euros	95 euros
Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre supérieur à +4,00 dioptries	85 euros	90 euros	125 euros	95 euros
Verre progressif sphérique avec sphère comprise entre −4,00 et +4,00 dioptries	135 euros	110 euros	162,50 euros	115 euros
Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère comprise entre −8,00 et +8,00 dioptries	150 euros	130 euros	190 euros	140 euros
Verre progressif sphérique avec sphère hors zone de −4,00 et +4,00 dioptries	135 euros	110 euros	162,50 euros	115 euros
Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère hors zone de −8,00 et +8,00 dioptries	150 euros	130 euros	190 euros	140 euros
. Lentilles prises en charge ou non par la SS	260 euros par an et par bénéficiaire		280 euros par an et par bénéficiaire	
. Chirurgie réfractive (pour les deux yeux par an)	-		400 euros	
- Appareillage				
. Orthopédie et autres prothèses	125 % de la BR		125 % de la BR	
. Prothèses auditives	125 % de la BR		125 % de la BR	

Descriptif des garanties	Prestations (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)	
	Base obligatoire	Option facultative (sous déduction du régime de base)
- Hospitalisation		
- Allocations forfaitaires		
. Maternité	Allocation forfaitaire égale à 315 euros	Allocation forfaitaire égale à 315 euros
- Actes hors nomenclature*		
. Médecine alternative : Acupuncteur, Chiropracteur, Diététicien, Ergothérapeute, Étiopathe, Homéopathe, Méthode Mézières, Microkinésithérapeute, Nutritionniste, Ostéopathe, Pédiacre, Podologue, Psychologue, Psychomotricien, Psychothérapeute, Réflexologue, Sophrologue.*	40 euros par séance dans la limite de 4 séances par an	40 euros par séance dans la limite de 4 séances par an
. Vaccins non pris en charge par la SS sur prescription médicale*	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
* Le remboursement de l'Institution du poste «Actes hors nomenclature» est limité à 160 euros par an et par bénéficiaire		
(1) Le pilier sur implant n'est pas remboursé au titre du contrat. BR = Base de Remboursement de la Sécurité Sociale (restituée pour les actes non remboursés par la SS) SS = Sécurité Sociale		

Article 11.6

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Les cotisations particulières ainsi déterminées sont mentionnées à l'article 17.

Article 12

Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 12.1

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des 2 concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 12.2

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition, soit :
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition, soit :

-
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
 - inscrits auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi,
 - ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employé dans un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés,
 - La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un PACS du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Article 13 **Conditions de suspension des garanties**

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, *sous réserve que l'organisme recommandé en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme recommandé de la déclaration faite par l'entreprise.* (Termes exclus de l'extension par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov.)

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Toutefois, les garanties prévues en cas de décès du salarié sont maintenues aux salariés en congé maternité, paternité ou congé parental ou au salarié ou ancien salarié en situation d'arrêt de travail dans les conditions prévues à l'article 10 du présent régime.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande de l'entreprise adhérente, au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime. Les cotisations basées sur le salaire seront calculées à partir du dernier salaire de base revalorisé, c'est-à-dire le dernier mois de pleine activité du salarié multiplié par 12 et comprenant les primes soumises à cotisations sociales.

Article 14 **Portabilité**

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

Article 15 Cotisations

Mod. par Avenant n° 12, 9 juill. 2015, étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

Fédération confédérée FO de la métallurgie ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 13, 11 sept. 2017, étendu par arr. 17 juill. 2018, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO de la métallurgie ;

CFE CGC.

Article 15.1 (Avenant n° 12, 9 juill. 2015, étendu) Taux de cotisation

La cotisation normalement appelée pour les garanties décès, perte totale et irréversible d'autonomie et allocation obsèques est égale à 0,32 % du salaire brut, dont 50 % est pris en charge par l'employeur. Le total des cotisations des garanties rente éducation et rente handicap est égal à 0,16 % du salaire brut (soit 0,13 % pour la rente éducation et 0,03 % pour la rente handicap), dont 50 % est pris en charge par l'employeur.

— La cotisation “Frais de santé” des salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale est égale à :

	Base obligatoire	Option obligatoire	Option facultative
Salarié seul	48 euros	3,88 euros	4,59 euros
Salarié + 1 ayant-droit	80 euros	7,34 euros	8,87 euros
Salarié + conjoint et enfants	113 euros	11,32 euros	13,57 euros

25,80 euros sont pris en charge par l'employeur sur la partie dite base obligatoire.

La cotisation dite «option obligatoire» s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation dite «option facultative» s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire, elle peut être soit à la charge exclusive du salarié adhérent soit répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans

l'entreprise.

— La cotisation “Frais de santé” pour les anciens salariés et bénéficiaires relevant du régime général de la Sécurité sociale visés par l'article 10.3 “Disposition particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé” est égale à :

	Base	Option
Salarié seul	72 euros	5,81 euros
Salarié + 1 ayant-droit	120 euros	11,02 euros
Salarié + conjoint et enfants	169,50 euros	17,03 euros

— La cotisation «Frais de santé» des salariés relevant du régime local Alsace-Moselle est égale à :

	Base obligatoire	Option obligatoire	Option facultative
Salarié seul	33,60 euros	3,88 euros	4,59 euros
Salarié + 1 ayant-droit	56 euros	7,34 euros	8,87 euros
Salarié + conjoint et enfants	79,10 euros	11,32 euros	13,57 euros

18,06 euros sont pris en charge par l'employeur sur la partie dite base obligatoire.

La cotisation dite «option obligatoire» s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation dite «option facultative» s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire, elle peut être soit à la charge exclusive du salarié adhérent soit répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

— La cotisation «frais de santé» pour les anciens salariés et bénéficiaires relevant du régime local Alsace-Moselle visés par l'article 10.3 de l'accord «Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé» est égale à :

	Base	Option
Salarié seul	50,40 euros	5,81 euros
Salarié + 1 ayant-droit	84 euros	11,02 euros
Salarié + conjoint et enfants	118,70 euros	17,03 euros

— Les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

La structure de cotisation définie dans le présent régime est applicable à toutes les entreprises de la branche. Par dérogation, les entreprises dotées d'un régime frais de santé antérieur au présent accord proposant une autre structure devront se conformer dans les deux ans à celle du présent accord (salarié seul, salarié + 1 ayant droit, salarié + conjoint et enfants).

(Avenant n° 13, 11 sept. 2017, étendu.) la cotisation “Frais de santé” pour les anciens salariés et bénéficiaires relevant du régime général de la Sécurité sociale ou du régime local Alsace-Moselle visés par l'article 11.3 “Disposition particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé”, est identique à celle des salariés en activité relevant du même régime pendant les 3 premières années suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant à l'issue de la période de portabilité des droits telle que mentionnée à l'article 14.

— Les cotisations sont révisables chaque année par accord paritaire dans les limites prévues par la loi.

La structure de cotisation définie dans le présent régime est applicable à toutes les entreprises de la branche. Par dérogation, les entreprises dotées d'un régime frais de santé antérieur au présent accord proposant une autre structure devront se conformer dans les deux ans à celle du présent accord (salarié seul, salarié + 1 ayant droit, salarié + conjoint et enfants).

Article 16

Modalités d'adhésion et de mutualisation

Mod. par Avenant 20 févr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFD ;

FCM FO ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC-UNSA.

Article 16.1

Organismes recommandés

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties capital décès, allocation obsèques et frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est l'institution de prévoyance Institution de Prévoyance régie par le Titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale : Humanis Prévoyance (institution membre d'ADEIS), dont le siège social est à Paris (75116), 7 rue de Magdebourg.

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties rente éducation et rente handicap est l'Organisme Commun des Institution de Rente et de Prévoyance - Union d'institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale : OCIRP, 17 rue de Marignan 75008 Paris.

Concernant la gestion de ces 2 garanties, l'OCIRP en délègue la charge à Humanis Prévoyance.

Article 16.2

Modalités d'adhésion

Les entreprises concernées qui désirent rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation peuvent demander leur adhésion auprès d'Humanis Prévoyance dans les conditions tarifaires prévues à l'article 15.

Article 16.3

Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix des organismes recommandés peut être modifié par la commission de gestion paritaire, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification aux organismes recommandés par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les 5 ans à partir de l'extension du présent avenant.

Article 17

Commission gestion paritaire

Mod. par Avenant 20 févr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFD ;

FCM FO ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC-UNSA.

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 de la FEDEREC ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

Article 17.1

Rôle de la commission de gestion paritaire

La commission paritaire a pour rôle :

- l'application et interprétation du «régime de prévoyance» et du «protocole de gestion» ;
- l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles de garanties ;
- l'examen des comptes de résultats et bilan financier produits par l'organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix de l'organisme paritaire recommandé ;
- négociation avec l'organisme paritaire recommandé, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la 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 recommandé pour la gestion ;
- décision d'affectation des coûts d'étude pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le suivi des actions sociales mise en œuvre par l'organisme paritaire recommandé ;

Pour toutes ces tâches, la commission de gestion paritaire ou l'un de ses représentants syndicaux peut demander l'aide d'un expert extérieur qui sera financé dans les conditions déterminées par le protocole de gestion du régime.

Article 17.2 **Réunions**

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.

Article 17.3 **Association de gestion sociale (Avenant 20 févr. 2019, étendu)**

Les partenaires sociaux ont décidé la création d'une association loi de 1901 de gestion du régime de prévoyance de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage dénommée AGEPREC. Cette association a pour objet :

- De gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission de gestion paritaire prévue à l'article 17.1 en procédant notamment aux remboursements des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- D'assurer le suivi et le pilotage du fonds de solidarité tel que défini à l'article 18 ;
- Et notamment de collecter les sommes définies à l'article 18 destinées au fonds de solidarité et de financer les prestations d'action sociale et de prévention précisées par le règlement intérieur du fonds de solidarité au moyen et dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité.

Article 18 **Fonds de solidarité de la branche**

Mod. par Avenant 20 févr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFD ;

FCM FO ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC-UNSA.

Article 18.1 **Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action sociale**

Les organismes recommandés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Par ailleurs, sont définies des actions de prévention et des prestations d'action sociale.

L'action sociale et les actions de prévention de la branche peuvent notamment permettre :

1° Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel ou interprofessionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés.

2° La prise en charge de prestations sociales, comprenant notamment :

- a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;
- b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

3° Toute autre action entrant dans le champ de l'action sociale telle que définie ci-dessus.

Ces actions de prévention et ces prestations d'action sociale sont gérées de manière mutualisée.

À cet effet est créé un fonds de solidarité spécifique à la branche. Ce fonds de solidarité est piloté par l'association AGEPREC visée à l'article 17.3.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) établit le règlement relatif aux modalités de gestion des prestations proposées dans le cadre du fonds de solidarité.

Ce règlement prévoit l'ordre prioritaire des différentes actions visées dans la liste ci-dessus, et pourra notamment fixer les orientations des actions de prévention ainsi que les conditions et modalités d'attribution des prestations d'action sociale.

Le fonds de solidarité est financé :

Pour les entreprises ayant choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 16.1 : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 15 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance ;

Pour les entreprises n'ayant pas choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 16.1 : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 15 de l'avenant du 9 décembre 2014 à l'accord du 9 avril 2008 relatif au régime de prévoyance à l'organisme assureur auprès duquel sont garantis les régimes de frais de santé et/ou de prévoyance de leurs salariés. Cet organisme assureur sera ensuite chargé de les reverser de façon globale et annuellement au fonds de solidarité conformément à l'article 4 de cet avenant.

Le versement des 2 % au fonds de solidarité par les organismes assureurs devra avoir lieu deux mois, au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises, responsables de l'effectivité de ce reversement par leur organisme assureur doivent :

- informer leur organisme assureur du présent accord lors de la souscription des garanties prévoyance et frais de santé ;
- obtenir de leur organisme assureur une attestation certifiant le reversement effectif des sommes à l'organisme gestionnaire mentionné ci-dessous.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée au tiers de confiance visé à l'article 18.2 ci-après afin de contrôler le respect de leurs obligations par les entreprises soumises au présent accord.

Dans le cas où les entreprises ne transmettraient pas une attestation de leur organisme assureur ou si l'organisme assureur ne reversait pas le prélèvement de 2 %, les entreprises restent redevables auprès de l'AGEPREC d'une somme égale à 2 % des cotisations réglées à leur organisme assureur.

Article 18.2

Rôle et mission du tiers de confiance

Afin de garantir une gestion et un financement mutualisés du degré élevé de solidarité, l'AGEPREC mandate un tiers de confiance indépendant pour faciliter le processus de collecte, valider les sommes versées conformément à l'article 18.1 ci-dessus et permettre la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur.

Le tiers de confiance a mandat pour :

- 1** — Informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par le comité de gestion paritaire du présent accord
- 2** — Rappeler aux organismes assureurs l'obligation du versement annuel des sommes définies à l'article 5 ci-dessus
- 3** — Demander à chaque organisme assureur de compléter le fichier permettant de maintenir à jour la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux organismes assureurs ne comprendront aucunes données à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la Branche. En outre, la liste communiquée au comité de gestion paritaire ne mentionnera pas les organismes assureurs retenus par les différentes entreprises

de la Branche.

4 — Organiser le suivi du processus

5 — Collecter les attestations non nominatives auprès des entreprises

6 — Pour le cas des entreprises qui ne sont pas en mesure de produire une attestation, faciliter le versement direct du prélèvement par les entreprises vers le fonds de solidarité

7- Remettre un bilan annuel au comité de gestion paritaire

Article 19

Durée

Le présent accord 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 20 ci-dessous.

Article 20

Modalités de dénonciation et de révision

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.

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.

Article 21

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} avril 2015.

Accord du 10 octobre 2019

[Étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept.]

Mod. par Avenant 7 avr. 2021, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC FGT ;

UFIC-UNSA ;

FO Métaux.

Mod. par Avenant 7 avr. 2021, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC FGT ;

UFIC-UNSA ;

FO Métaux.

Mod. par Avenant n° 1, 11 déc. 2024, étendu par arr. 26 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CGT ;

CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT ;

UNSA Industrie et Constructions.

Ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Au terme de la période quinquennale de recommandation, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à un réexamen du régime de prévoyance en vigueur ainsi qu'à la mise en œuvre d'une mise en concurrence impartiale et transparente dans le respect des dispositions légales et réglementaires, d'organismes assureurs les mieux-disant.

À cette fin, les partenaires sociaux recommandent paritairement les prestataires qui proposent un contrat de branche recouvrant la couverture minimum de branche tant en santé qu'en prévoyance, définie dans le présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que l'adhésion des entreprises à l'un des organismes recommandés par la branche permet d'une part de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises relevant de la convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et de bénéficier d'autre part d'une meilleure prise en compte des spécificités de la branche ainsi que des services associés à cette mutualisation (degré élevé de solidarité).

Les travaux des partenaires sociaux permettent de proposer de nouvelles garanties en prévoyance ainsi qu'en frais de santé. Ces dernières sont mises en conformité avec le cahier des charges du contrat responsable et intègrent les dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet la modification du régime de prévoyance au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération.

Le présent accord se substitue à l'avenant du 9 décembre 2014 et ses avenants ultérieurs :

- l'avenant numéro 11 du 24 mars 2015 sur les frais de santé
- l'avenant numéro 12 du 9 juillet 2015 sur les cotisations
- l'avenant numéro 13 du 11 septembre 2017 sur les garanties
- l'avenant du 4 octobre 2018 sur les garanties santé
- l'avenant du 20 février 2019 à l'avenant du 9 décembre 2014

Suite au réexamen du régime ayant donné lieu à une mise en concurrence au cours de l'année 2019 conformément aux exigences légales et réglementaires, le présent accord définit les garanties, les cotisations et leur répartition ainsi que les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion dudit régime dans le cadre de la recommandation de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

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 50 salariés dès lors que le présent accord vise à modifier le régime de prévoyance dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 2

Hierarchie des normes et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code de travail, 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 ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime visé par le présent accord. Toutefois, en application du principe de faveur, chaque entreprise reste libre de mettre en place un régime plus favorable que celui institué par le présent accord selon les modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de sécurité sociale.

Article 3

Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 1, 11 déc. 2024, étendu par arr. 26 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CGT ;

CFDT.

Le présent accord s'applique obligatoirement dès l'embauche au personnel de la totalité des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective selon les modalités suivantes :

— Les dispositions prévoyance définies aux articles 4.1 à 4.6 de l'accord du 10 octobre 2019 sont réservées aux salariés non-cadres qui ne relèvent pas de l'accord collectif du 3 juillet 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire. Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter leur obligation de prévoyance issue de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres vis à vis de leurs salariés ayant le statut cadre et ETAM au sens de cet accord national interprofessionnel y compris pour les personnes visées à l'article 1.3 de l'accord du 3 juillet 2024.

— sont concernés par la distinction ci-dessus les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation à l'extérieur de l'entreprise (CPF).

Article 4

Les garanties prévoyance

Mod. par Avenant 7 avr. 2021, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC FGT ;

UFIC-UNSA ;

FO Métaux.

Les garanties prévues par le présent accord sont les suivantes :

- garantie décès,
- garantie rente éducation,
- garantie rente handicap,
- garantie perte totale et irréversible d'autonomie,
- garantie frais d'obsèques ;
- (Avenant 7 avr. 2021, étendu) garantie invalidité permanente

Pour ouvrir droit aux prestations, l'événement doit survenir en période de couverture. En conséquence :

-
- 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 3 «Bénéficiaires» du présent accord ;
 - (Avenant 7 avr. 2021, étendu) s'agissant de la garantie invalidité permanente, celle-ci s'applique pour tous les arrêts de travail ayant débuté à partir de la date d'effet de l'avenant

Article 4.1 **Garantie décès**

Article 4.1.1 **Capital décès toutes causes**

En cas de décès du salarié bénéficiaire du présent régime, quelle qu'en soit la cause, à l'exclusion de celles prévues à l'article 4.1.5 du présent accord, il est versé un capital calculé en fonction de la situation de famille au jour de l'évènement. Ce capital est fixé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 4.5 :

- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfant à charge : 70 % du salaire de référence,
- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés avec un enfant à charge : 120 % du salaire de référence,
- salariés mariés, liés par un PACS, en concubinage sans enfant à charge : 120 % du salaire de référence,
- salariés mariés, liés par un PACS, en concubinage avec un enfant à charge : 145 % du salaire de référence,
- majoration par enfant à charge, au-delà du 1^{er}, au sens de l'article 6 du présent accord : 25 % du salaire de référence.

Article 4.1.2 **Capital décès survenu suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle**

En cas de décès du salarié faisant suite à un accident du travail tel que défini aux articles L. 411-1 et suivants du code de la Sécurité sociale ou une maladie professionnelle telle que définie aux articles L. 461-1 et suivants du code de la Sécurité sociale, il est versé un capital supplémentaire calculé en fonction de la situation de famille au jour de l'évènement. Ce capital est fixé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 4.5 :

- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfant à charge : 35 % du salaire de référence,
- salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés avec un enfant à charge : 60 % du salaire de référence,
- salariés mariés, liés par un PACS, en concubinage sans enfant à charge : 60 % du salaire de référence,
- salariés mariés, liés par un PACS, en concubinage avec un enfant à charge : 72,5 % du salaire de référence,
- majoration par enfant à charge, au-delà du 1^{er}, au sens de l'article 6 du présent accord : 12,5 % du salaire de référence.

Article 4.1.3 **Double effet conjoint**

En cas de décès du conjoint tel que défini à l'article 6 du présent accord simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis à l'article 6 du présent accord, ou à leur représentant légal, un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes, reparté par parts égales entre eux.

Article 4.1.4 **Bénéficiaires du capital décès**

En cas de décès du salarié, le capital est servi selon l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint survivant non séparé de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée, à défaut au concubin ou partenaire de PACS tels que définis à l'article 6 du présent accord (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès), l'organisme assureur n'étant tenu qu'à un seul versement au(x) bénéficiaire(s) apparent(s),
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales,
- à défaut, à ses petits-enfants,
- à défaut, à ses parents, par parts égales, ou le survivant d'entre eux à défaut,
- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales, ou le survivant d'entre eux à défaut,
- et à défaut, ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Toutefois, si le salarié souhaite appliquer une désignation différente de celle prévue ci-dessus, il peut le faire en remplissant un bulletin de désignation de bénéficiaire(s) spécifique, émis par l'organisme assureur.

Lorsque l'ensemble des bénéficiaires expressément désignés par le salarié a renoncé ou est décédé, le capital sera versé selon l'ordre établi ci-dessus.

Article 4.1.5

Exclusions spécifiques à la garantie décès

Sont exclus de cette garantie, les décès résultant :

- des conséquences de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats ou d'actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroule les faits,
- des conséquences directes ou indirectes d'explosions, de dégagements de chaleur, d'irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d'atome ou de la radioactivité,
- d'un fait du bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié. Dans ce cas, le capital doit être versé aux héritiers à moins qu'ils ne soient condamnés comme auteurs ou complice du meurtre du salarié.

Article 4.2

Garanties rente éducation et rente handicap

Article 4.2.1

Garantie rente éducation

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants à charge au sens de l'article 6 du présent accord à la date du décès, en complément du capital décès, une rente temporaire d'éducation dont le montant est fixé en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 4.5 du présent accord :

- jusqu'au 12^{ème} anniversaire : 6 % du salaire de référence.
- jusqu'au 18^{ème} anniversaire : 9 % du salaire de référence
- jusqu'au 26^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'étude : 12 % du salaire de référence

Le montant de la rente éducation est doublé pour les orphelins des deux parents quel que soit l'ordre des décès du salarié et du conjoint tel que défini à l'article 6 du présent accord.

La rente est viagère pour les enfants déclarés invalides avant leur 26^{ème} anniversaire. La rente est également versée en cas de perte totale et irréversible d'autonomie telle que définie à l'article 4.3 du présent accord.

Les rentes éducation sont versées à chacun des enfants à charge du salarié à la date de son décès. Si l'enfant est mineur, le versement s'effectue à son représentant légal.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de perte totale et irréversible d'autonomie.

Article 4.2.2

Garantie rente handicap

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants handicapés à la date du décès, en complément du capital décès et de la rente éducation éventuellement versée, une rente viagère handicap dont le montant est fixé à 684,65 euros par mois (valeur 2019)

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies (2^o) du code général des impôts.

La rente est également versée en cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié telle que définie à l'article 4.3 du présent accord.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie assimilable au décès du salarié.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme échu. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de la perte totale et irréversible d'autonomie.

Article 4.2.3

Maintien de la garantie rente handicap à titre individuel

Lorsque la garantie rente handicap cesse de couvrir le salarié en raison de la rupture de son contrat de travail, ce dernier peut demander à l'organisme assureur le maintien de la couverture dans le cadre d'une adhésion individuelle. La demande doit être faite dans les six mois suivant la date de rupture du contrat de travail.

Article 4.2.4

Revalorisation des rentes en cours de service

Les rentes éducation et handicap servies par l'organisme assureur sont revalorisées chaque année, selon un taux fixé

par l'organisme pour ces deux garanties.

En cas de changement d'organisme assureur des présentes garanties, la revalorisation des prestations rente éducation et rente handicap sera poursuivie par l'organisme assureur pour l'assurance de ces deux garanties.

Article 4.3

Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, le présent régime prévoit le versement par anticipation, à la date de consolidation :

- d'un capital :
 - salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés sans enfant à charge : 145 % du salaire de référence,
 - salariés célibataires, veufs, divorcés, séparés avec un enfant à charge : 120 % du salaire de référence,
 - salariés mariés, liés par un PACS, en concubinage sans enfant à charge : 120 % du salaire de référence,
 - salariés mariés, liés par un PACS, en concubinage avec un enfant à charge : 145 % du salaire de référence
 - majoration par enfant à charge, au-delà du 1^{er}, au sens de l'article 6 du présent accord : 25 % du salaire de référence.
- de la (des) rente(s) éducation prévue(s) en présence d'enfant(s) à charge,
- de la (des) rente(s) handicap prévue(s) en présence d'enfant(s) handicapé(s).

Un salarié est considéré en état de perte totale et irréversible d'autonomie s'il est classé :

- soit invalide 3^{ème} catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité sociale,
- soit comme victime d'accident du 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. 434-2 du code de la Sécurité sociale.

Le capital et/ou les rentes sont versées par anticipation au salarié à condition qu'il en fasse la demande.

À la demande du salarié concerné, le capital pourra être versé soit en rente temporaire (sur deux ans maximum), soit en deux fois, le deuxième versement intervenant alors à la date anniversaire du premier.

Le paiement du capital et/ou des rentes par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié met fin aux garanties du capital décès toutes causes, rente éducation et rente handicap.

Article 4.4

Garantie frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 6 du présent accord, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

L'organisme assureur effectue le règlement de la prestation dans le délai de 15 jours suivant la réception du dossier complet constitué et adressé par l'entreprise.

Sauf disposition contraire, l'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

Le montant de l'allocation est limité aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, d'un majeur sous tutelle ou d'une personne placée en établissement psychiatrique.

Article 4.5

Salaire de référence des garanties décès

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, primes, gratifications et allocations diverses incluses, soumises à charge sociale perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'évènement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si la perte totale et irréversible d'autonomie ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé en fonction de la variation de la valeur du point du régime unique Arrco entre la date d'arrêt de travail et de l'évènement.

Pour le salarié n'ayant pas douze mois de présence effective dans l'entreprise à la date du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle prorata temporis.

Le salaire ainsi défini est limité à quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 4.6 **Maintien des garanties décès**

Les garanties prévues en cas de décès du salarié sont maintenues :

— sans paiement de cotisation

— à tout salarié ou ancien salarié en arrêt de travail percevant à ce titre des prestations de la Sécurité sociale, pour autant que la date de survenance de l'incapacité ou invalidité soit intervenue en période de couverture au titre du contrat ; c'est à dire entre la date d'effet du contrat d'adhésion de l'entreprise et sa date de résiliation et qu'il bénéficie toujours, à la date de son décès, des prestations de la Sécurité sociale au titre de cet arrêt ou au titre du classement en invalidité qui peut en résulter,

— à tout salarié en congé maternité, paternité ou congé parental.

— avec paiement de cotisation

— À tout salarié en suspension de contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée de moins de un mois

— À tout salarié en suspension du contrat de travail non rémunéré ou non indemnisé d'au moins un mois, qui en fait la demande par l'intermédiaire de son employeur et règle l'intégralité de la cotisation (part employeur et part salariale).

Article 4.7 **(Avenant 7 avr. 2021, étendu) Garantie invalidité permanente**

Le salarié est considéré en invalidité, dès qu'il perçoit une pension d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, telles que définies par l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale, ou bénéficie d'une rente d'incapacité permanente au titre de la réglementation des accidents du travail ou maladie professionnelle de la Sécurité Sociale, dès lors que le taux d'incapacité fonctionnelle est supérieur ou égal à 33 %.

Le montant de la prestation est égal à :

3 Si le salarié est classé en 3^{ème} catégorie d'invalidité ou que le taux d'incapacité non corrigé de sa rente pour accident du travail ou maladie professionnelle est au moins égal à 80 %, avec majoration pour assistance d'une tierce personne :

- 80 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la Sécurité Sociale.

3 Si le salarié est classé en 2^{ème} catégorie d'invalidité ou que le taux d'incapacité non corrigé de sa rente pour accident du travail ou maladie professionnelle est au moins égal à 66 % :

- 70 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la Sécurité Sociale.

3 Si le salarié est classé en 1^{ère} catégorie d'invalidité ou que le taux d'incapacité fonctionnelle de sa rente pour accident du travail ou maladie professionnelle est compris entre 33 % et 66 % :

- 42 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes de la Sécurité Sociale.

Cette rente complémentaire est versée durant tout le service de la rente d'invalidité de la Sécurité Sociale jusqu'à :

- La reprise du travail,
- La cessation du service de la pension d'invalidité par la Sécurité Sociale,
- La liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale, y compris si le salarié perçoit une rente d'invalidité suite à accident du travail ou maladie professionnelle.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale pour raison administrative de non atteintes des seuils horaires ou salariaux, la prestation de l'assureur est calculée sous déduction des prestations fictives reconstituées qui auraient été servies par la Sécurité Sociale.

Article 4.8 **(Avenant 7 avr. 2021, étendu) - Revalorisation de la rente d'invalidité**

La rente d'invalidité servie dans le cadre du présent avenant est revalorisée chaque année selon l'indice communiqué par l'organisme assureur, dans la limite de la variation du point du régime unique de retraite Agirc/Arrco.

La résiliation du contrat met fin à la revalorisation des rentes en cours de service. La poursuite de la revalorisation des rentes en cours dans le cas d'un changement d'organisme assureur, est de la responsabilité de l'entreprise qui doit donc la négocier auprès de son nouvel assureur.

Article 4.9 **(Avenant 7 avr. 2021, étendu) - Exclusions relatives à la garantie Invalidité permanente**

Sont exclues de cette garantie les invalidités résultant :

- du fait intentionnel du salarié,
- des conséquences de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats ou d'actes de terrorisme,

quel que soit le lieu où se déroule les faits, quand le salarié y prend une part active.

Article 4.10

(Avenant 7 avr. 2021, étendu) - Salaire de référence de la garantie invalidité permanente

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est égal à la somme du salaire brut, primes, gratifications et allocations diverses incluses, soumises à charge sociale perçus au cours des 12 mois civils précédant celui au cours duquel a eu lieu le début de l'arrêt de travail.

Si l'invalidité permanente ne survient pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base des revalorisations annuelles de la valeur du point du régime unique de retraite Agirc/Arrco.

Pour le salarié n'ayant pas douze mois de présence effective dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires reconstitués. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle prorata temporis.

Le salaire ainsi défini est limité à quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 5

Les garanties frais de santé

Article 5.1

Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime frais de santé est obligatoire.

Les salariés suivants ont toutefois la possibilité de demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'adhésion :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tout document, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type : de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article, L. 863-1 de ce même code. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés, à condition d'en justifier chaque année, qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du 26 mars 2012 modifié relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place par les entreprises.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie 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. Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation. En outre, aucun autre cas dérogatoire ne pourra être accordé.

Pour le cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise, la couverture de l'ayant droit étant facultative, les salariés ont le choix de s'affilier ensemble ou séparément.

Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation à la garantie frais de santé les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute bénéficient de la gratuité de la cotisation prise en charge par le fonds de solidarité défini par le présent accord.

Au-delà du régime de base obligatoire, l'entreprise a la possibilité de souscrire à une option facultative permettant aux salariés d'améliorer les prestations du régime de base. À cet effet, les partenaires sociaux ont négocié une option détaillée à l'article 5.5 permettant ce choix.

Les entreprises pourront y souscrire soit dans le cadre d'une adhésion collective facultative, soit dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire. L'entreprise veillera alors à procéder à la formalisation juridique nécessaire qui défi-

nira la répartition de la charge de la cotisation.

Article 5.2

Extension des garanties frais de santé aux ayants droit du salarié

Seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Tous les salariés peuvent opter facultativement pour une extension des garanties frais de santé dont ils bénéficient en optant :

- soit pour la couverture «duo» (salarié et un ayant droit à charge au sens du présent accord),
- soit pour la couverture «famille» (salarié et plusieurs ayants droit à charge au sens du présent accord).

La couverture des ayants droit prend effet au plus tôt à l'occasion de l'adhésion du salarié. Toutefois, postérieurement à celle-ci, le salarié peut affilier ou modifier les bénéficiaires au premier jour du mois suivant la date de réception par l'organisme assureur de la demande.

Article 5.3

Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evvin

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties frais de santé peuvent être maintenues sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des :

- anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité,
- anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- personnes garanties en tant qu'avant(s) droit du salarié décédé.

Sous réserve d'en être informé par l'employeur, lors de la cessation du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus ou du décès du salarié, l'organisme assureur leur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité, ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans le délai de six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou à l'issue de la période de portabilité des droits.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent accord au profit des salariés.

Le nouveau contrat prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5.4

Condition des garanties frais de santé

Pour ouvrir droit aux prestations, l'évènement 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 et ne pas avoir demandé de dispense d'adhésion.

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau de garanties définies à l'article 5.5 du présent accord.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie définie ci-dessus, et ce quelle que soit la date de la maladie ou l'accident qui est à l'origine des soins.

Les garanties frais de santé respectent les conditions posées à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et aux textes d'application de celui-ci.

Les remboursements ou les indemnisations des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du bénéficiaire après remboursements de toute nature auxquels il a droit.

Ne donnent pas lieu aux garanties définies à l'article 5.5 du présent accord, les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne sont pas prises en charge par la Sécurité Sociale.

En aucun cas, l'organisme assureur ne prendra en charge les dépassements d'honoraires non déclarés à la Sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements.

Article 5.5

Tableau des garanties santé

Les remboursements sont exprimés sous déduction des prestations de la Sécurité sociale.

Descriptif des garanties	Prestations (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)	
	Base obligatoire	Option facultative ou obligatoire (sous déduction du régime de base)
. Hospitalisation médicale et chirurgicale y compris maternité		
Hospitalisation médicale et chirurgicale, y compris maternité :		
. Frais de séjour	100 % de la BR	100 % de la BR
. Honoraires signataire Optam/Optam CO	150 % de la BR	150 % de la BR
. Honoraires non signataire Optam/Optam CO	130 % de la BR	130 % de la BR
. Chambre Particulière (y compris en maternité)	50 euros par jour	60 euros par jour
. Forfait Hospitalier	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
. Lit d'Accompagnant	50 euros par jour	60 euros par jour
. Forfait acte lourd	Pris en charge	Pris en charge
. Soins courants, y compris maternité		
. Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste signataire Optam/Optam CO	100 % de la BR	100 % de la BR
. Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste non signataire Optam/Optam CO	100 % de la BR	100 % de la BR
. Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste signataire Optam/Optam CO	150 % de la BR	150 % de la BR
. Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste non signataire Optam/Optam CO	130 % de la BR	130 % de la BR
. Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	100 % de la BR	100 % de la BR
. Frais d'analyse et de laboratoire	100 % de la BR	100 % de la BR
. Actes de spécialité, acte de petite chirurgie signataire Optam/Optam CO	150 % de la BR	150 % de la BR
. Actes de spécialité, acte de petite chirurgie non signataire Optam/Optam CO	130 % de la BR	130 % de la BR
. Radiologie, ostéodensitométrie signataire Optam/Optam CO	150 % de la BR	150 % de la BR
. Radiologie, ostéodensitométrie non signataire Optam/Optam CO	130 % de la BR	130 % de la BR
. Pharmacie		
. Frais pharmaceutiques remboursés par la SS	100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité	100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité
. Transport		
. Transport sanitaire (1)	100 % de la BR	100 % de la BR
. Dentaire		
. Soins et prothèses dentaires 100 % Santé (**)	Sans reste à payer	Sans reste à payer
. Soins dentaires pris en charge par la SS	120 % de la BR	220 % de la BR
. Inlay core et inlay à clavette	180 % de la BR	230 % de la BR
. Prothèses dentaires à tarifs libres ou maîtrisés prises en charge par la SS	360 % de la BR	410 % de la BR
. Inlay onlay pris en charge par la SS	360 % de la BR	410 % de la BR
. Orthodontie prise en charge par la SS	300 % de la BR	350 % de la BR

Descriptif des garanties	Prestations (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)			
	Base obligatoire		Option facultative ou obligatoire (sous déduction du régime de base)	
. Implant Dentaire (à l'exclusion du pilier)	180 euros par implant		330 euros par implant	
. Optique (2) Équipement optique (2 verres et une monture)				
Optique adulte/enfant - équipement de classe A				
Équipements optique 100 % Santé (**): lunettes (monture + 2 verres) de classe A pour adulte et/ou enfant	Sans reste à payer		Sans reste à payer	
Optique adulte/enfant - équipement de classe B				
Équipement optique (2 verres et une monture) La prise en charge des montures au sein de l'équipement de classe B est limitée à 100 € (y compris le remboursement de la Sécurité Sociale). Les régimes respectent les plafonds des contrats responsables en classe B, qui s'entendent y compris le remboursement de la Sécurité Sociale.	Adultes et Enfants de 16 ans et plus	Enfants de moins de 16 ans	Adultes et Enfants de 16 ans et plus	Enfants de moins de 16 ans
. Monture	90 euros	80 euros	100 euros	100 euros
. Verre				
Verre simple sphérique avec sphère comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries	50 euros	40 euros	55 euros	45 euros
Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre inférieur ou égal à + 4,00 dioptries	50 euros	40 euros	55 euros	45 euros
Verre simple sphérique avec sphère hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries	85 euros	90 euros	125 euros	95 euros
Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre supérieur à + 4,00 dioptries	85 euros	90 euros	125 euros	95 euros
Verre progressif sphérique avec sphère comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries	135 euros	110 euros	162,50 euros	115 euros
Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère comprise entre – 8,00 et + 8,00 dioptries	150 euros	130 euros	190 euros	140 euros
Verre progressif sphérique avec sphère hors zone de – 4,00 et + 4,00 dioptries	135 euros	110 euros	162,50 euros	115 euros
Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère hors zone de – 8,00 et + 8,00 dioptries	150 euros	130 euros	190 euros	140 euros
. Lentilles prises en charge ou non par la SS	260 € par an et par bénéficiaire (en plus du RSS si lentilles prises en charge par Séc Soc, et au minimum le TM)		280 € par an et par bénéficiaire (en plus du RSS si lentilles prises en charge par Séc Soc, et au minimum le TM)	
. Chirurgie réfractive (pour les deux yeux par an)	-		400 € par an et par bénéficiaire	
Autres postes				
. Forfait maternité	Allocation forfaitaire égale à 473 euros		Allocation forfaitaire égale à 473 euros	
. Orthopédie et autres prothèses	125 % de la BR		125 % de la BR	
Prothèses auditives				
À compter du 1 ^{er} janvier 2021	Renouvellement par appareil tous les 4 ans		Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
. Équipement auditif 100 % Santé (**): aides auditives de classe I	Sans reste à payer		Sans reste à payer	

Descriptif des garanties	Prestations (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la Sécurité sociale)	
	Base obligatoire	Option facultative ou obligatoire (sous déduction du régime de base)
Aides auditives de classe II remboursée par la SS : tarifs négociés et reste à payer minoré	Limité à 1700 € par aide auditive (hors accessoires) - RO + RC	Limité à 1700 € par aide auditive (hors accessoires) - RO + RC
Bénéficiaires jusqu'à 20 ans révolus ou atteints de cécité	122 % BR	122 % BR
Bénéficiaires à compter du 21 ^{ème} anniversaire	125 % BR	125 % BR
Accessoires et fournitures	125 % BR	125 % BR
Jusqu'au 31 décembre 2020		
Aide auditive remboursée par la SS	125 % BR	125 % BR
Accessoires et fournitures	125 % BR	125 % BR
. Actes hors nomenclature*		
. Médecine alternative : Acupuncteur, Chiropracteur, Diététicien, Ergothérapeute, Étio- pathe, Homéopathe, Méthode Mézières, Microkinésithé- rapeute, Nutritionniste, Ostéopathe, Pédiacre, Podologue, Psychologue, Psychomotricien, Psychothérapeute, Réflexo- logue, Sophrologue.*	40 euros par séance dans la limite de 4 séances par an	40 euros par séance dans la limite de 4 séances par an
. Vaccins non pris en charge par la SS sur prescription médicale *	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
* Le remboursement de l'Institution du poste «Actes hors nomenclature» est limité à 160 euros par an et par bénéficiaire		
Assistance	incluse	incluse
BR = Base de Remboursement de la Sécurité Sociale (restituée pour les actes non remboursés par la SS) SS = Sécurité Sociale (**) tels que définis réglementairement. Dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable, peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés (Prix Limites de Vente en auditif et optique et Honoraires Limites de Facturation en dentaire). (1) Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier) (2) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage. La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1 ^{er} élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du Code de la sécurité sociale		

Article 5.6

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit des salariés et de leur ayant droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la Sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Les cotisations particulières ainsi déterminées sont mentionnées à l'article 9 du présent accord.

Article 6 **Définition du conjoint et des enfants à charge**

Article 6.1 **Conjoint**

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

Article 6.2 **Enfant à chargé**

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire sans condition,
 - jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au Centre National d'Enseignement à Distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
 - inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi,
 - ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employé dans un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
 - sans limitation d'âge lorsque l'enfant à charge du salarié est reconnu avant son 26^{ème} anniversaire en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile ou la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité».
- Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un PACS du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Article 7 **Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 1, 11 déc. 2024, étendu par arr. 26 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CGT ;

CFDT.

A

Prévoyance décès - Invalidité permanente

Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties de prévoyance est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur,
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- soit d'un revenu de remplacement, pour les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...),

Ce maintien donne lieu à paiement des cotisations excepté pour salarié en incapacité de travail ou en invalidité exonéré partiellement ou totalement de ce paiement.

Suspension du contrat de travail non rémunérées ou non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d'une durée inférieure à un mois, l'affiliation au régime et par conséquent les garanties sont maintenues au salarié, moyennant le paiement des cotisations.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d'une durée supérieure ou égale à un mois, les garanties du régime sont suspendues.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle chez l'employeur et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé.

Toutefois, ces derniers ont la possibilité de demander le maintien des garanties du présent régime, pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un contrat collectif facultatif.

Ce maintien donne lieu à paiement à la charge exclusive du salarié des cotisations (part salariale et part patronale) à l'exception des salariés en congé maternité, paternité ou parental pendant la durée du congé, pour les seules garanties décès.

B

Frais de santé

Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des garanties frais de santé est maintenu au salarié dont le contrat de travail est suspendu moyennant le paiement des cotisations, s'il bénéficie :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur,
- soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- soit d'un revenu de remplacement, pour les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que les périodes de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...),

Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisé en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d'une durée inférieure à un mois, l'affiliation et par conséquent les garanties correspondantes sont maintenues à l'assuré, moyennant le paiement des cotisations.

En dehors des cas visés ci-dessus, les garanties ne sont pas maintenues en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d'une durée supérieure ou égale à un mois

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé

Toutefois, ces derniers ont la possibilité de demander le maintien des garanties du régime, pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un contrat collectif facultatif.

Ce maintien donne lieu à paiement à la charge exclusive de l'assuré des cotisations (part salariale et part patronale).

Article 8 **Maintien des garanties prévoyance et frais de santé au titre de la portabilité**

Article 8.1 **Bénéficiaires**

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Article 8.2 **Mise en œuvre de la portabilité**

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties en vigueur dans l'entreprise.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

Article 8.3 **Durée de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 8.4 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

Article 8.5 **Financement**

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patro-

nale et part salariale).»

Article 9 Cotisations

Avenant n° 1, 11 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CGT ;

CFDT.

Article 9.1 Cotisation prévoyance

Prestations	Cotisation globale		Cotisation employeur		Cotisation salarié	
	tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale	tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale	tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale	tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale	tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale	tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale
Décès	0.28 %	0.28 %	0.14 %	0.14 %	0.14 %	0.14 %
Rente éducation	0.13 %	0.13 %	0.065 %	0.065 %	0.065 %	0.065 %
Rente handicap	0.03 %	0.03 %	0.015 %	0.015 %	0.015 %	0.015 %
Frais d'obsèques	0.03 %	0.03 %	0.015 %	0.015 %	0.015 %	0.015 %
Total	0.47 %	0.47 %	0.235 %	0.235 %	0.235 %	0.235 %

Article 9.2

(Avenant n° 1, 11 déc. 2024, étendu) - Cotisations mensuelles Santé

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale

Structure de cotisations	Cotisation globale	Cotisation employeur	Cotisation salarié
Salarié seul	48 €	25.80 €	22.20 €
Salarié + 1 ayant droit	80 €	25.80 €	54.20 €
Salarié + conjoint + enfant	113 €	25.80 €	87.20 €

Cotisation de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle

Structure de cotisations	Cotisation globale	Cotisation employeur	Cotisation salarié
Salarié seul	33.60 €	18.06 €	15.54 €
Salarié + 1 ayant droit	56 €	18.06 €	37.94 €
Salarié + conjoint + enfant	79.10 €	18.06 €	61.04 €

Cotisations supplémentaires pour les options pour tous les salariés

Structure de cotisations	Option obligatoire	Option facultative
Salarié seul	3.88 €	4.59 €
Salarié + 1 ayant droit	7.34 €	8.87 €
Salarié + conjoint + enfant	11.32 €	13.57 €

(Avenant n° 1, 11 déc. 2024, étendu)

Applicable à compter du 1^{er} janv. 2025

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale

Structure de cotisations	Cotisation globale	Cotisation employeur	Cotisation salarié
Salarié seul	57,60 €	30,96 €	26,64 €
Salarié avec un ayant droit	96,00 €	30,96 €	65,04 €
Salarié avec deux ayants droit ou plus	135,60 €	30,96 €	104,64 €

Cotisations de la base obligatoire pour les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle

Structure de cotisations	Cotisation globale	Cotisation employeur	Cotisation salarié
Salarié seul	40,32 €	21,67 €	18,65 €
Salarié avec un ayant droit	67,20 €	21,67 €	45,53 €
Salarié avec deux ayants droit ou plus	94,92 €	21,67 €	73,25 €

Cotisations supplémentaires pour les options pour tous les salariés

Structure de cotisations	Option obligatoire	Option facultative
Salarié seul	4,66 €	5,51 €
Salarié avec un ayant droit	8,81 €	10,64 €
Salarié avec deux ayants droit ou plus	13,58 €	16,28 €

La cotisation dite «option obligatoire» s'ajoute à la cotisation de la base obligatoire et est répartie selon l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise.

La cotisation dite «option facultative» s'ajoute à la cotisation de base obligatoire.

Cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin

Les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin tels que définis à l'article 5.3 du présent accord sont définies conformément aux dispositions du Décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. Il en résulte que les tarifs applicables aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 susvisée sont plafonnés, à compter de la date d'effet du contrat ou de l'adhésion, selon les modalités suivantes :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Article 10

Modalités d'adhésion et de mutualisation

Article 10.1

Organismes recommandés

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties décès, perte totale et irréversible d'autonomie, frais d'obsèques et frais de santé, ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties est Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale dont le siège social est à Paris (75009), 21 rue Laffitte.

L'organisme recommandé pour l'assurance des garanties rente éducation et rente handicap est l'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance (OCIRP), Union d'Institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale dont le siège social est à Paris (75008), 17 rue de Marignan. L'OCIRP délègue la gestion de ces deux garanties à Humanis Prévoyance.

Article 10.2

Modalités d'adhésion

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries et commerces de la récupération qui désirent rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation, peuvent demander leur adhésion auprès de Humanis Prévoyance et de l'OCIRP dans les conditions tarifaires définies à l'article 9 du présent accord.

Article 10.3

Conditions de réexamen de la mutualisation

La modification du choix des organismes recommandés peut être proposée tous les ans à la CPPNI par la Commission de Gestion Paritaire.

La modification suppose un accord des organisations liées par la convention collective après respect des règles édictées par la réglementation.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de mutualisation des garanties et à une mise en concurrence au plus tard dans les cinq ans à compter de la date de signature du présent accord.

Article 10.4

Reprise des encours

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et de la loi 2001-624 du 17 juillet 2001, les entreprises qui demanderont à adhérer à un des organismes assureurs recommandés, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, et/ou que des rentes éducation et/ou handicap sont en cours de service, devront déclarer ces «encours» auprès de cet organisme au moment de cette demande, et ce, afin d'assurer, selon le cas :

— Soit les revalorisations futures, portant sur les rentes éducation et/ou rentes handicap en cours de service par l'organisme assureur quitté.

— Ainsi que l'éventuelle prise en charge du maintien des garanties décès en cas de changement d'organisme assureur dans les conditions prévues à l'article 4.6 du présent accord.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept.) Les organismes assureurs recommandés calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes.

Article 11

Commission de gestion paritaire

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par une commission de gestion paritaire 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 de la FEDEREC ou par un représentant désigné par lui pour le remplacer.

Article 11.1

Rôle de la commission de gestion paritaire

La commission de gestion paritaire a pour rôle :

- l'application de l'interprétation du régime de prévoyance et du protocole de gestion ;
- l'étude de l'évolution du régime de prévoyance et des modifications éventuelles des garanties ;

-
- l'examen des comptes de résultats et bilans financiers produits par les organismes assureurs ;
 - le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
 - le choix des organismes paritaires recommandés ;
 - la négociation avec les organismes paritaires recommandés, notamment sur l'évolution annuelle des cotisations et/ou la révision des prestations ;
 - l'étude des cas sociaux difficiles ;
 - l'étude d'accès des entreprises ;
 - l'étude des statistiques demandées à l'organisme assureur recommandé pour la gestion ;
 - la décision d'affectation des coûts d'étude pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
 - le suivi des actions sociales mises en œuvre par les organismes recommandés.

Pour toutes ces tâches, la commission de gestion paritaire ou l'un de ses représentants syndicaux peut demander l'aide d'un expert extérieur qui sera financé dans les conditions déterminées par le protocole de gestion du régime.

Article 11.2

Réunions

La commission paritaire se réunit au minimum deux 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 en nombre de ces organisations.

Article 12

Association de gestion sociale

Les partenaires sociaux ont créé une association loi de 1901 de gestion du régime de prévoyance de la convention collective des industries et commerce de la récupération dénommée AGEPREC.

Cette association a pour objet :

- de gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission de gestion paritaire prévue à l'article 11 du présent accord en procédant notamment aux remboursements de frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- d'assurer le suivi et le pilotage du fonds de solidarité tel que défini à l'article 13 ;
- et notamment de collecter les sommes définies à l'article 13.1 destinées au fonds de solidarité et de financer les prestations d'action sociale et de prévention précisées par le règlement intérieur du fonds de solidarité au moyen et dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité.

Article 13

Fonds de solidarité

Mod. par Avenant 7 avr. 2021, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

CFTC FGT ;

UFIC-UNSA ;

FO Métaux.

Article 13.1

Mutualisation des actions de prévention et des prestations d'action

Les organismes recommandés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales partenaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Par ailleurs, sont définies des actions de prévention et des prestations d'action sociale.

L'action sociale et les actions de prévention de la branche peuvent notamment permettre :

- le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou déformation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les

conditions de vie au travail et la santé des salariés.

— la prise en charge de prestations sociales, comprenant notamment :

— soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

— soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux. Les critères d'attribution des prestations d'action sociale sont définies par les organisations liées par la convention collective ;

— (Avenant, 7 avr. 2021, étendu) 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 €.

— toute autre action entrant dans le champ de l'action sociale telle que définie ci-dessus.

Ces actions de prévention et ces prestations d'action sociale sont gérées de manière mutualisée. À cet effet a été créé le fonds de solidarité spécifique à la branche. Ce fonds de solidarité est piloté par l'AGEPREC visée à l'article 12 du présent accord.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) établit le règlement relatif aux modalités de gestion des prestations proposées dans le cadre du fonds de solidarité.

Ce règlement prévoira l'ordre prioritaire des différentes actions visées dans la liste ci-dessus et pourra notamment fixer les orientations des actions de prévention ainsi que les conditions et modalités d'attribution des prestations d'action sociale.

Le fonds de solidarité est financé :

— pour les entreprises ayant choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 10.1 du présent accord : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 9 du présent accord ;

— pour les entreprises n'ayant pas choisi les organismes assureurs recommandés mentionnés à l'article 10.1 du présent accord : par un prélèvement de 2 % sur les cotisations définies à l'article 9 du présent accord à l'organisme assureur auprès duquel sont garantis les régimes frais de santé et/ou prévoyance de leurs salariés. Cet organisme sera ensuite chargé de les reverser de façon globale et annuellement au fonds de solidarité défini par le présent accord.

Le versement des 2 % au fonds de solidarité par les organismes assureurs devra avoir lieu deux mois, au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises responsables de l'effectivité de ce versement par les organismes assureurs, doivent :

— informer leur organisme assureur de présent accord lors de la souscription des garanties prévoyance et frais de santé ;

— obtenir de leur organisme assureur une attestation certifiant le reversement effectif des sommes à l'AGEPREC.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée au tiers de confiance visé à l'article 13.2 ci-après afin de contrôler le respect de leurs obligations par les entreprises soumises au présent accord.

Dans le cas où les entreprises ne transmettraient pas une attestation de leur organisme assureur ou si l'organisme assureur ne reversait pas le prélèvement de 2 %, les entreprises restent redevables auprès de l'AGEPREC d'une somme égale à 2 % des cotisations réglées à leur organisme assureur.

Article 13.2

Rôle et mission du tiers de confiance

Afin de garantir une gestion et un financement mutualisés du degré élevé de solidarité, l'AGEPREC mandate un tiers de confiance indépendant pour faciliter le processus de collecte, valider les sommes versées conformément à l'article 13.1 du présent accord et permettre la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur.

Le tiers de confiance a mandat pour :

— informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par le comité de gestion paritaire du présent accord,

— rappeler aux organismes assureurs l'obligation du versement annuel des sommes définies à l'article 13.1,

— demander à chaque organisme assureur de compléter le fichier permettant de maintenir à jour la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux organismes assureurs ne comprendront aucune donnée à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la branche. En outre, la liste communiquée au comité de gestion paritaire ne mentionnera pas les organismes assureurs retenus par les différentes entreprises de la branche,

-
- organiser le suivi du processus,
 - collecter les attestations non nominatives auprès des entreprises,
 - pour le cas des entreprises qui ne sont pas en mesure de produire une attestation, faciliter le versement direct du prélèvement par les entreprises vers le fonds de solidarité,
 - remettre un bilan annuel au comité de gestion paritaire.

Article 14 **Date d'effet**

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent accord prend effet pour les entreprises adhérentes à la Fédération patronale signataire de l'accord à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour tout sinistre survenant à compter de cette date.

Il prend effet pour les autres entreprises à compter de l'extension par arrêté ministériel pour tout sinistre survenant à compter de cette date.

Article 15 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter de son entrée en vigueur et se renouvelle par tacite reconduction annuelle, sous réserve des dispositions des articles 10.3 et 16 du présent accord.

Article 16 **Révision et dénonciation**

Le présent accord fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective 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 1^{er} janvier de chaque année.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du Code du travail.

Article 17 **Dépôt et extension**

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 prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

SALAIRES

(Voir Annexe I de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord du 6 avril 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999 et élargi au reste du territoire national par arrêté du 21 octobre 1999, JO 4 novembre 1999, modifié en dernier lieu par accord du 11 juin 2003 étendu par arrêté du 6 février 2004, JO 19 février 2004 et élargi au reste du territoire national par arrêté du 7 juin 2004, JO 17 juin 2004]

Préambule

(Modifié par avenant n° 3 du 19 mars 2003, étendu par arrêté du 8 mars 2004, JO 18 mars 2004, et élargi au reste du territoire national par arrêté du 9 juin 2004, JO 23 juin 2004)

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.

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 h à 35h 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.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

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'annulation du temps de travail.

Cet accord se substitue aux accords du 29 mars 1982 et du 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 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} 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.

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 I titre 2).

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 L. 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**

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1

Anticipation de la réduction de la durée du temps de travail avec aides publiques

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.

Article 1

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 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.

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

(Complété par avenant n° 1 du 15 novembre 1999, étendu par arrêté du 2 mars 2000, JO 12 mars 2000)

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, déplacements, 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 deux ans) ;
- Les modalités et les délais de prévenance en cas de modification des horaires ;
- Les modalités de 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 4 Titre III de l'accord du 6 avril 1999.

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'État, 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.

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 1^{er} 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 mandatés 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 2

Anticipation de la réduction de la durée légale du temps de travail sans aides publiques

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 1

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.

Chapitre 3

Application du présent accord sans anticipation de la réduction de la durée du

travail

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 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} 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 1

Réduction et aménagement de la durée du travail dans le cadre hebdomadaire

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 2

Organisation du travail par cycle

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 heures 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 3

Repos pour réduction du temps de travail

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.

$227 \text{ jours} \times 35 \text{ heures} / 39 \text{ heures} = 203,71 \text{ soit } 204$

$227 - 204 = 23 \text{ jours de repos pour réduction du temps de travail}$

ce qui donne 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 défini 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.

Chapitre 4

Annualisation

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 34 heures ou moins pour les entreprises qui appliquent actuellement l'annualisation telle qu'elle résulte des dispositions de l'Accord du, et qui désirent bénéficier des aides de l'État en anticipant la réduction du temps de travail.

Article 1

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-deça 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 semaine 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 3 du présent accord.

Article 2

Programmation des variation 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 tels 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 paie. 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.

À 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 1

Contingent annuel

Mod. par Accord 11 juin 2003, étendu par arr. 6 févr. 2004, JO 19 févr. et élargi au reste du territoire national par arr. 7 juin 2004, JO 17 juin

(Voir également l'article 57 des Dispositions générales de la convention collective)

Les entreprises n'ayant pas fait le choix, suite à la loi du 19 janvier 2000, d'une « réduction négociée » (avec ou sans aides publiques) de la durée réelle et effective du temps de travail doivent pouvoir disposer de la faculté de travailler et faire travailler leurs salariés au-delà de la seule durée légale et même au-delà de la 39^{ème} heure en disposant pour cela d'un volume d'heures supplémentaires suffisant.

Cette liberté d'entreprendre et travailler en France est en effet indispensable afin de satisfaire les besoins des clients des entreprises de la branche et de permettre ainsi la sauvegarde des emplois existant voire même, chaque fois que cela est possible le développement de l'emploi.

Par ailleurs, le paiement d'heures supplémentaires majorées est susceptible d'assurer aussi un complément de revenus non négligeable pour les salariés de l'entreprise.

Compte tenu de ce qui précède et 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 180 heures et ce, que la durée du travail soit décomptée sur la semaine, sur un cycle ou selon tout autre mode légal.

Néanmoins, par exception, 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.

Le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé, dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail à 10 % entre 35 et 39 heures hebdomadaires et à 25 % au-delà.

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

(Ajouté par avenant n° 2 du 6 juin 2001, étendu par arrêté du 10 octobre 2001, JO 19 octobre 2001 et élargi au reste du territoire national par arrêté du 12 décembre 2001, JO 23 décembre 2001)

A compter du 1^{er} février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés (effectif apprécié à la date du 31 décembre 1999) et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises, la bonification prévue par l'article L. 212-5-1 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

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 1

Personnel d'encadrement

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.

Chapitre 2

Salariés à temps partiel

Article 1

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

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 de Prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Titre VIII

Compte épargne temps

(Ajouté par accord du 27 février 2002, étendu par arrêté du 3 juin 2003, JO 13 juin 2003 et élargi au reste du territoire

Article 1

Modalités de mise en œuvre 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 œuvre d'un régime de CET dans une entreprise ou dans un établissement pourra être réalisée, sous réserve de 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.

À 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 deux 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 (Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 3 juin 2003, JO 13 juin 2003 et de l'élargissement au reste du territoire national par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre 2003)

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 (A.G.S.).

En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'A.G.S.

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 1^{er} janvier N+1.

3.2

Tenue du 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 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.

À 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 doit pourra connaître une fois par semestre, sur sa demande notifiée par écrit à l'employeur, l'état de son compte CET.

Article 4 **Les éléments constitutifs du CET**

Mod. par Avenant 24 mars 2015, étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC;

CFTC FGT SNED.

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 ;
- La conversion de tout ou partie de primes conventionnelles en jours de congés supplémentaires ;
- La 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 leurs 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.

(Avenant 24 mars 2015, étendu) Le CET peut être alimenté, en sus des dispositions conventionnelles existantes, par un repos correspondant à 35 % des heures supplémentaires réalisées par les chauffeurs et les équipages de transport entre 220 h et 350 h

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 indemnisables 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, sur le C.E.T.

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 sur le CET permettra ainsi à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité et lui évitant 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.

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 deux 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 prévu 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, L. 122-32-13 et L. 122-32-28 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 seize 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.

Ces droits peuvent, dans le cadre spécifique 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 deux 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 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.

— 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.

— Prérétraite progressive du FNE

En accord avec l'employeur, les droits acquis au CET d'un salarié bénéficiant d'une prérétraite progressive peuvent s'imputer sur le temps de travail prévu en prérétraite (Phase exclue de l'extension par arrêté du 3 juin 2003, JO

13 juin 2003 et de l'élargissement au reste du territoire national par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre 2003). 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 d'un 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.

Article 7 Situation du salaire

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 paye 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'au 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 salaire qui ont pu avoir lieu durant son absence au cours de la période d'indemnisation.

Article 8 Absence d'utilisation, renonciation à l'utilisation, transfert du C.E.T.

— 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 2 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 du 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.

Application, bilan et suivi de l'accord

Article 1

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants du syndicat de la récupération et du recyclage examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Un bilan de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche sera régulièrement effectué conformément aux dispositions de l'article 5 du Titre 1 de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail signé en date du 6 avril 1999.

Article 2

Le présent avenant n° 2 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.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour les entreprises membres du syndicat du Nord et, de son arrêté d'élargissement pour les entreprises non membres du syndicat du Nord.

Le présent avenant sera déposé 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.

Forfait annuel en jours

Avenant du 5 avril 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct.]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 2 du 3 octobre 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

Le présent avenant modifie et se substitue à l'accord de branche relatif au forfait annuel en jours du 29 septembre 2022.

Préambule

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

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

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

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

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, jour-

née 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 répartis 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 au 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 au 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 samedi et de dimanche,

— 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

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

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. Cette rémunération minimale applicable au salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est différente et supérieure à la rémunération minimale conventionnelle applicable aux salariés qui ne sont pas titulaires d'une telle convention

VII. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

VIII. 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.

Avenant n° 2 du 3 octobre 2024

[Étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT.

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

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

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

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

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 leurs 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

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, jour-

née 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 samedi et de dimanche,

— 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

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

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 paye 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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

VIII. 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.

Formation professionnelle

Taux de contributions

Accord du 14 décembre 1994

Mod. par Avenant n° 1, 2 oct. 1997, étendu par arr. 20 avr. 1998, JO 2 mai.

[Étendu par arrêté du 22 janvier 1996, JO 3 février 1996, modifié par arrêté du 10 février 1997, JO 18 février 1997⁽⁴⁾ ; non encore élargi à l'ensemble du territoire national

(4) À l'exclusion des entreprises artisanales immatriculées au répertoire des métiers, employant moins de 10 salariés, ayant pour activité principale la récupération de ferraille et de vieux métaux non ferreux (code APE 56.01).

]

[Accord abrogé par accord du 15 décembre 2004 étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., à l'exception des dispositions afférentes au choix de l'OPCA de la branche]

Article 1

Adhésion au FORCO

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 modifié par l'accord du 10 novembre 1994 « portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution

(FORCO) ».

Cette décision entraîne l'adhésion de Federec, en qualité de membre actif, à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 modifié et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 de demander la constitution d'une section financière distincte propre à leur secteur.

Article 2

Champ d'application

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage, élargie au territoire national par arrêté du 16 janvier 1985, sont membres associés du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

Article 3

Ressources de la section

(Modifié par avenant n° 1 du 2 octobre 1997 étendu)

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions définies ci-après.

Ces contributions sont :

- pour toutes les entreprises :

0,2 p. 100 de la taxe d'apprentissage qui, conformément aux dispositions de l'article 10-16 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, n'a pas fait l'objet d'un versement direct par l'entreprise à un ou plusieurs C.F.A. Lors de son versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs C.F.A. de son choix ;

— pour les entreprises employant dix salariés et plus :

— la totalité de la contribution de 0,4 p. 100 due au titre de la formation en alternance des jeunes conformément aux dispositions de l'article 20-12 de l'accord national interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

— 0,1 p. 100 au titre du capital de temps de formation, conformément aux dispositions de l'article 40-15 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

— un minimum de 50 % du montant de leur obligation légale au titre du plan de formation, calculée sur la base de 0,9 % du montant des salaires de l'année de référence.

L'entreprise qui en fait la demande, obtient, dans la limite minimale de son versement, la prise en charge de toute dépense de formation qu'elle aura engagée.

Sans préjudice du versement minimal visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation ;

— pour les entreprises de moins de dix salariés :

— la totalité de la contribution de 0,15 p. 100 due au titre de la formation continue ;

— la totalité de la contribution de 0,1 p. 100 due au titre du financement de la formation en alternance des jeunes.

Les dispositions du présent article sont applicables pour la collecte 1995 portant sur les salaires versés depuis le 1^{er} janvier 1994, à l'exception du minimum de 10 p. 100 au titre de la formation continue des entreprises de plus de dix salariés pour lesquelles l'obligation s'appliquera sur les salaires versés au titre de 1995.

Article 4

Organismes collecteurs

Les sommes visées à l'article 3 du présent accord, sont versées et gérées dans la section financière correspondant aux entreprises du secteur.

Article 5

Engagement de négociation

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent d'engager avant le 30 juin 1995 des négociations *(voir l'accord du 19 mai 1995 modifié)* visant à définir :

— les modalités d'affectation des sommes collectées au titre du 0,2 p. 100 de la taxe d'apprentissage ;

— les orientations et conditions de prises 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 et les modalités spécifiques d'application des dispositions 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, ce et en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Article 6 **Création d'une C.P.N.E.**

Les signataires conviennent d'examiner les conditions de mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propre au secteur d'activité relevant du présent accord avant le 30 juin 1995 (voir l'accord du 27 janvier 1997).

Article 7 **Durée de l'accord**

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.

Article 8 **Application**

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

Comme prévu à l'article 1 du présent accord, Federec adressera sa demande au Forco, en qualité de membre actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 1 du 2 octobre 1997

[Étendu par arrêté du 20 avril 1998, JO 2 mai 1998 ; non encore élargi à l'ensemble du territoire national]

Article 1

Dans le délai de deux mois qui suit la réception des fonds des entreprises visés à l'article 3 de l'accord du 14 décembre 1994, le FORCO adresse à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), mise en place par l'accord du 27 janvier 1997, un état des sommes qu'il a collectées au titre des contrats d'insertion en alternance.

Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité se rapportant à l'année précédente, ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des ressources susceptibles d'être affectées aux centres de formation d'apprentis (CFA), sont dressés par chaque CFA de la profession, figurant sur la liste reproduite en annexe du présent accord, et sont transmis à la CPNEFP.

La CPNEFP est chargée d'élaborer à l'intention du FORCO, au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en financement des CFA, figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, ainsi que le montant des fonds à transférer à chaque CFA, avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Un bilan relatif aux conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent article, est présenté, chaque année, par le FORCO et la CPNEFP.

La CPNEFP est chargée d'actualiser la liste des CFA, établie en application du présent article, et portée en annexe du présent accord.

Article 2

Réintégré à l'article 3 de l'accord du 14 décembre 1994.

Avenant n° 2 du 2 décembre 1998

[Étendu par arrêté du 21 mai 1999, JO 3 juin 1999 ; non encore élargi à l'ensemble du territoire national]

Vu l'article L. 952-2 du Code du Travail,

Vu l'article 3 de l'accord professionnel du 14 décembre 1994,

Considérant une augmentation des besoins en formation des entreprises de moins de 10 salariés, sans préjudice pour les actions de formation financées par les entreprises de plus de 10 salariés,

Les partenaires prennent les dispositions suivantes :

Article 1

Le Conseil d'Administration du FORCO ou, le cas échéant, par délégation, le Groupe Technique Paritaire compétent du FORCO, sont autorisés à transférer une partie des fonds collectés par le FORCO au titre de la participation du plan de formation des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à dix salariés, à la section chargée de gérer le plan de formation continue des entreprises employant moins de dix salariés, visée par l'accord national professionnel du 14 décembre 1994, en tant que de besoin, et dans la limite d'un pourcentage des sommes collectées et non engagées au 15 novembre de chaque année ; pourcentage défini chaque année par la Commission Sociale Paritaire.

Article 2

Chaque année, les membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle établissent une liste d'actions déclarées prioritaires et éligibles à la mutualisation prévue à l'article 1 du présent accord.

Article 3

Un document récapitulant l'emploi des fonds affectés aux entreprises employant moins de dix salariés, en application des présentes dispositions de l'article 1 du présent accord est transmis, chaque année, par le FORCO à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

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.

Avenant du 27 février 2002 relatif à la formation professionnelle

[Étendu par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003, non encore élargi à l'ensemble du territoire national]

[Accord abrogé par accord du 15 décembre 2004 étendu par arr. 18 juill. 2005, JO 26 juill., à l'exception des dispositions afférentes au choix de l'OPCA de la branche]

Préambule

Compte tenu des accords collectifs du 14 décembre 1994 relatifs à la formation professionnelle, notamment ses articles 1 et 2 ainsi que de l'accord collectif du 27 janvier 1997 portant création de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et notamment de ses missions, les parties signataires affirment leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage pour favoriser l'insertion des jeunes et la formation tout au long de la vie des salariés de la profession.

Article 1 Adhésion au FORCO

Les membres de la Commission Paritaire rappellent en précisant les termes des articles 1 et 2 de l'accord du 14 décembre 1994 que l'adhésion à l'OPCA FORCO :

- recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle.
- mutualiser les contributions versées par les entreprises au titre du plan de formation de l'entreprise, conformément à l'article 3 de l'accord du 14 décembre 1994.

Les contributions obligatoires versées par les entreprises de la branche, sont mutualisées par nature de contribution, en application de la législation en vigueur.

Les contributions non utilisées au 30 novembre de chaque exercice sont affectées à la mutualisation au sein de l'OPCA FORCO, au plus tard le 31 décembre.

- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions d'intervention de l'OPCA FORCO en matière financière.

- prendre en charge et financer suivant les critères prioritaires et conditions définies par la Commission Nationale Paritaire et l'Emploi et de la Formation Professionnelle prévus par l'accord de 1997 en son article 1, en liaison avec la section professionnelle paritaire de l'OPCA FORCO, les actions de formation des entreprises entrant dans le champ de l'application de l'accord dans le respect des décisions de l'OPCA FORCO

Article 2

Actions et domaines prioritaires de la profession

Les parties signataires souhaitent faire valoir, conformément à leurs missions définies à l'article 1 de l'accord du 27 janvier 1997, leurs prérogatives pour définir les actions de formation considérées comme prioritaires par la branche de la récupération.

Les études et audits sont considérés parmi ces actions prioritaires dans la mesure où elles interviennent préalablement à l'action professionnelle de formation ou postérieurement, favorisant ainsi la qualité de la réalisation des actions. Ces études peuvent avoir pour objet la mise en place d'une gestion prévisionnelle des compétences et de qualification souhaitée par la profession et mises en œuvre par les entreprises, notamment ou y compris, la création de systèmes de formations ouverts à distance.

L'ensemble de ces priorités seront communiquées à l'OPCA FORCO ainsi qu'aux entreprises et salariés de la profession.

Article 3

Extension

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.

Formation en alternance et capital temps de formation

Accord du 19 mai 1995

[Étendu par arrêté du 22 janvier 1996, JO 3 février 1996⁽⁴⁾, remplacé par accord du

(4) À l'exclusion des entreprises artisanales immatriculées au répertoire des métiers, employant moins de 10 salariés, ayant pour activité principale la récupération de ferraille et de vieux métaux non ferreux (code APE 56.01).

2 octobre 1996, étendu par arrêté du 10 février 1997, JO 18 février 1997 puis modifié par avenant n° 1 du 17 mars 1997, étendu par arrêté du 18 juillet 1997, JO 1^{er} août 1997]

[Accords non encore élargis à l'ensemble du territoire national]

Article 1

L'objet de la négociation

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 et les modalités spécifiques d'application de l'article 40-12 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps et de formation ;
- les modalités d'affectation des sommes collectées au titre des 0,2% de la taxe d'apprentissage ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15%, en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

Article 2

Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance

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 dans un emploi.

Peuvent bénéficier de ces contrats les jeunes de 21 ans au plus, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, *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 26 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 contrat d'adaptation* 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 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 26 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.*

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.

Article 3 **Le capital temps de formation**

(Modifié par avenant n° 1 du 17 mars 1997, étendu par arrêté du 18 juillet 1997, JO 1^{er} août 1997)

Le capital 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 4 années consécutives ou non dont 2 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 4 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.

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% 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% 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 3 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 9 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 39 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.

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.

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

Article 4

Modalités d'affectation des sommes collectées au titre du 0.2% de la taxe d'apprentissage

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.

Article 5

Orientations et priorités de la formation

Pour les entreprises de moins ou de plus de 10 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.

Article 6

Durée de l'accord

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 3 mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent accord.

Article 7

Application

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'OPCA (Opérateur Paritaire Collecteur Agréé) FORCO, en vue de la gestion des fonds et de la mise en oeuvre des politiques ainsi définies.

Développement de l'apprentissage

Accord du 11 juin 2008

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 9 déc. et élargi au reste du territoire national par arr. 16 févr. 2009, JO 21 févr.]

Article 1er

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des reversements affectés en 2008, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains

Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés

En 2008, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.), dans les C.F.A. suivants :

— le C.F.A. des Métiers de l'Environnement M.P.S. Aquitaine,

24, avenue de Virecourt 33370 Artigues-près-bordeaux

Tel/Fax : 05 56 77 33 08 - cfa@mps-aquitaine.org

— le C.F.A. CCI Formation Pôle Apprentissage

68 rue Charles Somasco - Parc d'Activités 60180 Nogent sur Oise

Tel : 03 44 55 99 00 - Fax : 03 44 55 99 09 - cfa@cci-oise.fr

— le C.F.A. de l'ADEFA

96 rue Nationale 59042 Lille Cedex

Tel : 03 20 21 95 34 - Fax : 03 20 21 95 46 - adefa@adefa.fr

— Le C.F.A. du Réseau des Maisons Familiales Rurales de Meythet, antenne de Cruseilles

25, route de Metz 74960 Meythet

Tel : 04 50 22 70 60 - Fax : 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 C.F.A. 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 C.F.A. pour l'année 2008, s'élève à :

— 75 000 € pour le C.F.A. des Métiers de l'Environnement MPS Aquitaine,

— 15 000 € pour le C.F.A. CCI Formation Pôle Apprentissage Nogent-sur-Oise,

— 10 000 € pour le C.F.A. ADEFA,

— 10 000 € pour le C.F.A. du Réseau des Maisons Familiales Rurales,

Article 4

Modalités de demande des C.F.A.

Les C.F.A. 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 œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Accord du 7 mai 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 24 déc. et élargi au reste du territoire national par arr. 17 mars 2010, JO 25 mars]

Article 1er

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des reversements affectés en 2009, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains

Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés

En 2009, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.), dans les C.F.A. suivants :

— le C.F.A. des Métiers de l'Environnement M.P.S. Aquitaine,

24, avenue de Virecourt 33370 Artigues-près-bordeaux

Tel/Fax : 05 56 77 33 08 - cfa@mps-aquitaine.org

— le C.F.A. CCI Formation Pôle Apprentissage

68 rue Charles Somasco - Parc d'Activités 60180 Nogent sur Oise

Tel : 03 44 55 90 00 - Fax : 03 44 55 99 09 - cfa@cci-oise.fr

— le C.F.A. de l'ADEFA

96 rue Nationale 59042 Lille Cedex

Tel : 03 20 21 95 34 - Fax : 03 20 21 95 46 - adefa@adefa.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 C.F.A. 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 2009, la somme totale de 144 292,00 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque C.F.A. pour l'année 2008, s'élève à :

— 100 000 € pour le C.F.A. des Métiers de l'Environnement MPS Aquitaine,

— 18 292 € pour le C.F.A. CCI Formation Pôle Apprentissage Nogent-sur-Oise,

— 26 000 € pour le C.F.A. ADEFA.

Article 4

Modalités de demande des C.F.A.

Les C.F.A. 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 2010, 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.

Accord du 14 avril 2010

[Étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr. et élargi au reste du territoire national par arrêté du 26 avril 2011, JO 3 mai]

Article 1er

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des reversements affectés en 2010, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés

En 2010, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.), dans les C.F.A. suivants :

— le C.F.A. des Métiers de l'Environnement M.P.S. Aquitaine,

24, avenue de Virecourt 33370 Artigues-près-bordeaux

Tel/Fax : 05 56 77 33 08 - cfa@mps-aquitaine.org

— le C.F.A. CCI Formation Pôle Apprentissage

68 rue Charles Somasco - Parc d'Activités 60180 Nogent Sur Oise

Tel : 03 44 55 99 00 - Fax : 03 44 55 99 09 - cfa@cci-oise.fr

— le C.F.A. de l'ADEFA

96 rue Nationale 59042 Lille Cedex

Tel : 03 20 21 95 34 - Fax : 03 20 21 95 46 - adefa@adefa.fr

— le C.F.A. des Maisons Familiales et Rurales Antenne de Cruseilles

Les Ébeaux, 152 route de Troinex, 74350 Cruseilles.

Tél : 04 50 44 10 58 - Fax : 04 50 44 03 33 - mfr_ebeaux@mfr_asso.fr

— le C.F.A. Interprofessionnel de la Marne.

UFA/ Lycée professionnel de l'Argonne avenue de Pertison 51801 Saint Menehould 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 C.F.A. 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 C.F.A. pour l'année 2010, s'élève à :

— 75 000 € pour le C.F.A. des Métiers de l'Environnement MPS Aquitaine,

— 5 000 € pour le C.F.A. CCI Formation Pôle Apprentissage Nogent-sur-Oise,

— 76 000 € pour le C.F.A. ADEFA,

— 7 350 € pour le C.F.A. des MFR Antenne de Cruseilles,

— 8 000 € pour le C.F.A. Interprofessionnel de la Marne UFA LP de l'Argonne.

Article 4

Modalités de demande des C.F.A.

Les C.F.A. 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.

Accord du 23 juin 2011

[Étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

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 2011, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés

En 2011, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.), dans les C.F.A. suivants :

— le C.F.A. de l'ADEFA

96 rue Nationale 59000 Lille

Tel : 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

Les fonds versés aux Centres de Formation d'Apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2011.

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 2011, la somme totale de 88 126 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque C.F.A. pour l'année 2011, s'élève à :

— 23 126 € pour le C.F.A. des MFR Antenne de Cruseilles,

— 65 000 € pour le C.F.A. ADEFA.

Article 4 Modalités de demande des C.F.A.

Les C.F.A. 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 2012, 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.

Accord du 29 mai 2012

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

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 (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2
Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés

En 2012, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.), dans les C.F.A. suivants :

— le C.F.A. de l'ADEFA (20 apprentis)

96 rue Nationale 59000 Lille

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 (17 apprentis)

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 des Maisons de la Promotion Sociale

24 avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux

Tél : 05 56 77 33 33 - Fax : 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 3000 € 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

	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 C.F.A. pour l'année 2012, s'élève à :

-
- 60 000 € pour le C.F.A. ADEFA.
 - 45 000 € pour le C.F.F. MPS
 - 27 960 € pour le C.F.A. des MFR Antenne de Cruseilles,

Article 4 **Modalités de demande des C.F.A.**

Les C.F.A. 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.

Accord du 23 mai 2013

[Étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FNST CGT.

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 C.P.N.E.F.P. réunis le 23 mai 2013, il est 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 reversements affectés en 2013, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 **Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés**

En 2013, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.), dans les C.F.A. suivants :

— le C.F.A. de l'ADEFA (19 apprentis) 96 rue Nationale 59000 Lille Tel : 03 20 21 95 34 - Fax : 03 20 21 95 46 - adefa@adefa.fr

— le CFA des Maisons Familiales et Rurales Antenne de Cruseilles (22 apprentis)

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 des Maison de la Promotion Sociale (18 apprentis)

24 avenue de Virecourt, 33370 Artigues-Près-Bordeaux

Tél : 05 56 77 33 33 - Fax : 05 56 40 89 96

— le CFA de l'Institut Régional de Formation à l'Environnement et au Développement Durable (10 apprentis)

Europôle de l'Arbois / Avenue Louis Philibert / 13857 Aix-en-Provence cedex 3 Tél 01 42 61 17 29 - philippe.lebarbenchon@irfedd.org

Les fonds versés aux Centres de Formation d'Apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en

apprentissage au titre de l'année 2013.

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 2013, la somme totale de 182 000 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Pour l'année 2013, 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 à 3 000 € par apprenti, plafonnée à 54 000 €

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 2013

	Nombre d'apprentis	Montant du cofinancement accordé
CFA ADEFA	19	54 000 €
CFA IRFEDD	10	Forfait de 20 000 €
CFA MPS	18	54 000 €
CFA MFR	22	54 000 €
	69	182 000 €

Le montant dédié à chaque C.F.A pour l'année 2013, s'élève à :

- 54 000 € pour le C.F.A ADEFA.
- 54 000 € pour le C.F.F MPS
- 54 000 € pour le C.F.A. des MFR Antenne de Cruseilles
- 20 000 € pour le CFA IRFEDD (forfait)

Article 4 **Modalités de demande des CFA**

Les C.F.A 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 2014, 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.

Accord du 15 mai 2014

[Étendu par arr. 20 nov. 2014, JO 27 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC FGT SNED.

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,

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 2014, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 **Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés**

En 2014, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.), 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 C.F.A. 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 de la Promotion Sociale

24 avenue de Virecourt, 33370 Artigues-Pres-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 C.F.A. pour l'année 2014, s'élève à :

— 55 000 € pour le C.F.A. ADEFA.

— 75 000 € pour le C.F.F. MPS

— 62 550 € pour le C.F.A. des MFR Antenne de Cruseilles

— 30 000 € pour le C.F.A. IRFEDD (forfait)

Article 4 **Modalités de demande des C.F.A.**

Les C.F.A. 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.

Accord du 21 mai 2015

[Étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE-CGC.

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 janvier 2015, il est 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 2015, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 **Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés**

En 2015, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.), 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 C.F.A. 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 17 210 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 264 700 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque C.F.A. pour l'année 2015, s'élève à :

— 55 000 € pour le C.F.A. ADEFA.

— 80 000 € pour le C.F.A. MPS

— 40 000 € pour le C.F.A. des WFR Antenne de Cruseilles

— 30 000 € pour le C.F.A. IRFEDD

— 5 870 € pour le CFA MFR Chevanceaux

Article 4 **Modalités de demande des C.F.A.**

Les C.F.A. 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 l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Accord du 8 mars 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE-CGC.

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 7 mars 2016, il est 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 2016, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés

En 2016 les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. Opérateur des Industries du Recyclage (O.I.R.) et PEUCR et du Baccalauréat professionnel Gestion des Pollutions et Protection de l'Environnement (GPPE), dans les C.F.A. 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 Maison 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 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 C.F.A. pour l'année 2016, s'élève à :

— 55 000 € pour le C.F.A. ADEFA.

— 70 000 € pour le CFA MPS

— 82 440 € pour le CFA des MFR Antenne de Cruseilles

— 30 000 € pour le C.F.A. IRFEDD

— 19 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux

Article 4 **Modalités de demande des C.F.A.**

Les C.F.A. 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 oeuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Accord du 10 février 2017

[Étendu par arr. 17 oct. 2017, JO 11 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FGT SNED.

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 6 décembre 2016, il est 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 reversements affectés en 2017, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 **Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés**

En 2017 les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. PEUCR et du Baccalauréat professionnel Gestion des Pollutions et Protection de l'Environnement (GPPE), dans les C.F.A. suivants :

— le CFA de l'ADEF

96 rue Nationale 59000 Lille

— le CFA des Maisons Familiales et Rurales Antenne de Cruseilles/Les Ebeaux

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 2017.

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 2017, la somme totale de 241 500 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque C.F.A. pour l'année 2017, s'élève à :

- 75 000 € pour le C.F.A. ADEFA.
- 70 000 € pour le C.F.A. MPS
- 84 500 € pour le C.F.A. des MFR Antenne de Cruseilles
- 12 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux

Article 4 **Modalités de demande des C.F.A.**

Les C.F.A. 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 2018, 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.

Accord du 28 mars 2018

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC.

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, il est 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 2018, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2 **Domaines d'action prioritaires et C.F.A. concernés**

En 2018 les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. PEUCR et du Baccalauréat professionnel Gestion des Pollutions et Protection de l'Environnement (GPPE), dans les C.F.A. suivants :

- le CFA de l'ADEFA

16 bis rue de l'Égalité - 59700 Marcq en Baroeul

- 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 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 C.F.A. pour l'année 2018, s'élève à :

- 85 000 € pour le C.F.A. ADEFA.

- 90 000 € pour le C.F.A. MPS

- 85 000 € pour le C.F.A. des MFR Antenne de Cruseilles

- 15 000 € pour le C.F.A. IRFEDD

- 27 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux

Article 4 **Modalités de demande des C.F.A.**

Les C.F.A. cités à l'article 3 doivent compléter la plateforme 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.

Accord du 20 février 2019

[Étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC FGT SNED ;

UFIC-UNSA.

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, il est 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 reversements affectés en

2019, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains Centres de Formation d'Apprentis (C.F.A.) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'actions prioritaires et C.F.A. concernés

En 2019, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du C.A.P. PEUCR et du Baccalauréat professionnel Gestion des Pollutions et Protection de l'Environnement (GPPE), dans les C.F.A. suivants :

— le CFA de l'ADEFA

16 bis rue de l'Égalité - 59700 Marcq en Baroeul

— 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 Chevancaux

le Pavé 17210 Chevancaux

— le CFA des Maison 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 C.F.A. pour l'année 2019, s'élève à :

— 135 000 € pour le C.F.A. ADEFA.

— 145 000 € pour le C.F.A. MPS

— 47 000 € pour le C.F.A. des MFR Antenne de Cruseilles

— 15 000 € pour le C.F.A. IRFEDD

— 10 000 € pour le CFA MFR Chevancaux

Article 4

Modalités de demande des C.F.A.

Les C.F.A. cités à l'article 3 doivent compléter la plateforme 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.

Développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation

Accord du 9 avril 2008

[Étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 18 oct. et élargi au reste du territoire national par arrêté du 8 déc. 2008, JO 16 déc.]

Vu les dispositions prévues à l'article 9-2 de l'ANI du 05 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 L983-4 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et l'article R964-16-1 du décret n° 2004-1096 du 15 octobre 2004 prévoyant la nécessité d'un accord de branche concernant l'utilisation et la mise en œuvre 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,

À la demande des membres de la C.P.N.E.F.P., il est convenu ce qui suit :

Article 1er

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre 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

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 Centre de Formation d'Apprentis (CFA) au profit des entreprises de la branche tel que reconnus à l'article 2.2 du présent accord.

Les actions en apprentissage retenues concernent les emplois et qualifications déclarées 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 œuvre 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'État 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

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.

Article 3.1
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 œuvre 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.

Financement du fonds d'action pour l'emploi et l'insertion
Accord du 2 octobre 1997

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage (FEDEREC) représentée par le syndicat de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage Nord/Picardie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

FO.

- 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 :

Article 1 **Champ d'application**

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.

Article 2 **Contribution des entreprises à FORMAREC**

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.

Article 3 **Collecte de la contribution**

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 1998, la contribution pour 1997 sera versée au plus tard deux mois après cette entrée en vigueur.

Article 4 **Révision - Dénonciation**

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

Article 5 **Entrée en vigueur**

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

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

Accord du 26 janvier 1999

[Étendu par arr. 19 juill. 1999, JO, 30 juill. élargi à l'ensemble du territoire national par arr. 19 oct. 1999, JO 31 oct.]

(Voir Avenant n°9 du 17 septembre 2009 qui se substitue à l'accord du 26 janvier 1999 et à ses avenants)

(Sur l'organisation des stages FIMO et FCOS pour la profession voir l'avenant n°5 du 5 janvier 2005, non étendu, annulant les dispositions contenues dans l'accord du 26 janvier 1999)

Mod. par Avenant n° 1, 6 avr. 1999, étendu par arr. 19 juill. 1999, JO, 30 juill. élargi à l'ensemble du territoire national par arr. 19 oct. 1999, JO 31 oct.

Avenant n° 3, 2 févr. 2000, étendu par arr. 10 mai 2000, JO 19 mai 2000, élargi à l'ensemble du territoire national par arr. 21 juin 2000, JO 18 juill.

Avenant n° 4, 31 mars 2000, étendu par arr. 21 juin 2000, JO 20 juill., élargi à l'ensemble du territoire national par arr. 18 août 2000, JO 30 août

Article 1

Objet, bénéficiaires, mise en place

Mod. par Avenant n° 3, 2 févr. 2000, étendu par arr. 10 mai 2000, JO 19 mai 2000, élargi à l'ensemble du territoire national par arr. 21 juin 2000, JO 18 juill.

Avenant n° 4, 31 mars 2000, étendu par arr. 21 juin 2000, JO 20 juill., élargi à l'ensemble du territoire national par arr. 18 août 2000, JO 30 août

Stage FIMO

A compter du 1^{er} 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 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 1 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 1^{er} 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 : Modèles d attestation).

Stage FCOS

(Dispositions ajoutées par avenant n° 4 du 31 mars 2000 étendu par arrêté du 21 juin 2000, JO 20 juillet 2000, élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 18 août 2000, JO 30 août 2000)

Les actions de Formation Continue Obligatoire doivent répondre aux objectifs définis par l'annexe 2 de l'accord du 26 janvier 1999 :

- Perfectionner une technique de conduite en situation normale et exceptionnelle.

- Actualiser les connaissances quant à la réglementation et aux dispositifs de contrôle.

- Sensibiliser à la sécurité routière.

Les salariés employés dans les entreprises de la Récupération et du Recyclage, entrant dans le champ d'application du présent accord, qui conduisent à titre permanent ou occasionnel, plus de 200 heures par an, un véhicule de 3,5 tonnes de PTAC, doivent bénéficier de Formation Continue de Sécurité.

Toutefois, il est rappelé que, dans le cadre de l'objectif général de l'accord, il est souhaitable que les salariés amenés à conduire, puissent effectuer la formation FCOS.

Sont reconnues équivalentes pour les conducteurs embauchés par une entreprise relevant du présent accord, pour la durée de validité de cette FCOS :

- La FCOS relevant du décret n° 97-608 du 31 mai 1997, relatif à la formation dans le transport routier public de marchandises,

- Les FCOS, d'une durée minimum de deux jours, relevant d'un accord de branche étendu,

L'employeur doit délivrer au conducteur une attestation (voir Annexe : Modèles d attestation)

La mise en place des dispositions de la FCOS concerne les salariés nés après le :

- le 1^{er} janvier 1980 : applicable à compter du 1^{er} janvier 2001.

- le 1^{er} janvier 1970 : applicable à compter du 1^{er} janvier 2002.

- le 1^{er} janvier 1960 : applicable à compter du 1^{er} janvier 2003.

- le 1^{er} janvier 1950 : applicable à compter du 1^{er} janvier 2004.

- à tous les autres salariés : applicable à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 2 Utilisation des cahiers des charges

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.

Article 3 Modalités de formation

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.

Article 4 Financement

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'État et des régions seront sollicités.

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

Article 5 Application et extension

(Se reporter à l'accord du 26 septembre 2001)

Les dispositions du présent accord entrent en application à la date d'entrée en vigueur du décret 97-608, prévue le 1^{er} 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.

Annexe : Modèles d'attestation

Modèle d'attestation FIMO

(Avenant n° 3 du 2 février 2000 étendu par arrêté du 10 mai 2000, JO 19 mai 2000, élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 21 juin 2000, JO 18 juillet 2000)

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	()
6. 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

Modèle d'attestation FCOS

(Avenant n° 4 du 31 mars 2000 étendu par arrêté du 21 juin 2000, JO 20 juillet 2000, élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 18 août 2000, JO 30 août 2000)

Attestation valant attestation de formation continue 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 3,5 tonnes

Nom	Nom de l'entreprise
Prénom(s)	
Date de naissance	N° Siret
Adresse	Nom du responsable légal
	Adresse

Cette attestation est délivrée pour une durée de cinq années et valable jusqu'au

Signature du titulaire	Date de délivrance de l'attestation : Cachet de l'entreprise et signature du dirigeant
------------------------	---

Annexe 1 : Formation initiale minimale obligatoire du transport en compte propre

Formation initiale minimale obligatoire

Public

Conducteur débutant dans la profession de conducteur.

Pré-requis

Être 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.

— Véhicule articulé : PTR 32 t minimum, souhaité 38 t.

— Porteur : PTAC 17 t, équipé d'un ralentisseur électromagnétique ou hydraulique.

Autres moyens

— multimédia ;

— documentations.

Formation initiale de conducteur routier

Organisation

- 3 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 h	
Perfectionnement à la conduite rationnelle axé sur les règles de sécurité :		
- conduite (9 h individuelles de conduite sur route) ;	36 h	
- manoeuvres professionnelles (1 h en individuelle)	4 h	
- théorie	16 h	Module 1
Prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt.	8 h	Module 1
Comportement au poste de travail.	8 h	Module 1
Respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises.	6 h	Module 1
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 h	Module 2
Spécificités liées à la branche professionnelle.	24 h	Module 3
Test final d'évaluation des compétences acquises. Correction. Synthèse du stage.	3 h	
Total	117 h	

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 profit de la route et de l'environnement.

Éléments de contenu

Caractéristiques techniques :

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

Freinage, ABR, ralentisseurs, limiteur de vitesse :

- les principes de fonctionnement du circuit de freinage pneumatique, de l'ABR, des ralentisseurs et du limiteur de vitesse ;
- spécificités du circuit de freinage oléopneumatique ;
- les 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 ;
- les vérifications et les 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 ;
- la 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.

Éléments 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 les 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 une :

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

Éléments de contenu

Chargement :

- calcul de la charge utile d'un véhicule ou d'un ensemble ;
- calcul du volume utile ;
- répartition du chargement, les 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.

Éléments 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 et 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.

Annexe 2 : Formation continue obligatoire de sécurité du transport en compte propre

Formation continue obligatoire de sécurité

Pré-requis

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

Public

Conducteurs de véhicules de plus de 3,5 T, 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 PTR.
- Véhicule articulé : PTR 32 t minimum, souhaité 38 t.
- Porteur : PTAC 17 t, équipé d'un ralentisseur électromagnétique ou hydraulique.

Autres moyens :

- multimédia ;
- documentations.

Formation continue obligatoire de sécurité

Organisation

- 3 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
 - 4 stagiaires maximum par véhicule pour la conduite
- 2 heures pour l'évaluation des compétences acquises et synthèse de stage.

Durées

Accueil.	1 h
Bilan des connaissances en matière de : - réglementations et sécurité routière 1 h - techniques et comportement en conduite 3 h (0h45 stagiaire)	4 h
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 h
Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile (dont 0h45 de conduite individuelle sur route)	5 h
Sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.	5 h
Spécificités liées à l'activité de la branche professionnelle.	4 h
Évaluation des acquis, synthèse du stage.	2 h
Total	24 h

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.

Éléments 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 ralentissements.

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 ;
- réglementations européennes relatives aux temps de conduite et de repos ;
- utilisation des dispositifs de contrôle ;
- protocole de sécurité au chargement et 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 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 déchargement ;

— rôle commercial du conducteur.

Éléments de contenu

Spécificités d'utilisation des :

— bennes amovibles (chaînes, bras et câbles) ;

— multibennes ;

— grues autoportées ;

— dépôt 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).

Accord du 26 septembre 2001

[Étendu par arrêté du 5 février 2002, JO 15 février 2002 et élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 19 avril 2002, JO 2 mai 2002]

Préambule

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,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Objet

Les membres de la commission paritaire souhaitent reporter la date d'effet de la mise en œuvre 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.

Article 2

Report de la date d'effet

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.

Article 3

Extension

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.

Avenant n° 5 du 5 janvier 2005

[Étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc. et élargi au reste du territoire national par arr. 20 févr. 2008, JO 1^{er} mars]

Article 1

Objet

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 œuvre les dispositions précisées par le titre 2 pour l'organisation des stages FiMO/FCOS pour une profession bénéficiant d'un accord de branche étendu.

Article 2

Dates de mise en place des dispositifs

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 avec succès 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 la dite activité entre le 10 novembre 2004 et le 30 juin 2006, sans l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à deux 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 au 2/ et 3/ doivent en plus satisfaire à une obligation de FCOS dans un délai maximum d'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 1^{er} 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.

Article 3

Organisation pédagogique

Conformément aux dispositions de l'accord du 26 janvier 1999, prévoyant notamment une liste des opérateurs de formation, déterminée chaque année par la C.P.N.E.F.P., 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 C.P.N.E.F.P. 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.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu par 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 5

Autres dispositions

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.

Article 6 L'extension de l'accord

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.

Avenant n° 6 du 15 novembre 2006

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la récupération, du recyclage et de la valorisation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

I. Objet

Par dérogation aux dispositions relatives à l'obligation pour les conducteurs salariés de plus de 7,5 tonnes de la Branche des Industries de Commerces de la récupération de bénéficier, d'être titulaire d'une attestation de formation initiale minimale obligatoire (FIMO), telle que définie dans l'accord de branche du 26 janvier 1999 et ses avenants, il est admis qu'un salarié nouvellement embauché dans l'entreprise puisse suivre une formation initiale minimale obligatoire (FIMO), relevant de la réglementation des transports routiers publics de marchandises.

II. 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 à l'article L. 132-10 du Livre premier du Code du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 7 du 4 décembre 2006

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de récupération, du recyclage et de la valorisation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CGT.

I. Objet

Par dérogation aux dispositions relatives à l'obligation pour les conducteurs salariés de plus de 3,5 tonnes de la Branche des Industries de Commerces de la récupération de bénéficier, au cours de toute période consécutive de cinq 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

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 premier du Code du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 9 mai 2007

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération de la récupération du recyclage et de la valorisation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC.

I. Objet

Les parties signataires décident, par le présent accord, que les dispositions de l'avenant n°5, à l'accord paritaire du 26 janvier 1999 portant sur les formations FIMO/FCOS signé le 5 janvier 2005, sont applicables à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

II. 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 à l'article L 132-10 du Livre Premier du Code du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 9 du 17 septembre 2009

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT.

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 œuvre 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

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.

Certificats de qualification professionnelle

Mise en place

Accord du 19 janvier 1998

[Étendu par arrêté du 29 mars 1999, JO 10 avril 1999, élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 21 mai 1999, JO 4 juin 1999]

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.

Article 1er

Mandatement de la CNEFP

La commission sociale paritaire donne mandat à la CNEFP 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.

Article 2

Contenu du mandat

La CNEFP 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 CNEFP.

Article 3

Mise en oeuvre

La demande de création de certificat de qualification professionnelle sera examinée par la CNEFP 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 CNEFP qui exercera un contrôle continu des actions de formation, notamment en terme de qualité des intervenants pédagogiques, tant au préalable que pendant la formation.

Article 4

Moyens mis en oeuvre

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.

Article 5

Positionnement des CQP

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 CNEFP et en fonction des pré-requis nécessaires définis pour occuper ces postes.

Article 6

Dépôt légal

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 I^{er} 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.

CQP «Opérateur polyvalent dans le recyclage industriel» Accord du 6 mai 2003

[Étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003 et élargi au reste du territoire national par arrêté du 6 février 2004, JO 19 février 2004]

Article 1er Suppression de l'accord du 7 mai 1998

Par le présent accord, l'ensemble des dispositions prévues par l'accord du 7 mai 1998 est abrogé.

Article 2 Création de Certificats de Qualification Professionnelle

Les membres de la Commission décident de la création de Certificats par métier d'opérateur polyvalent du recyclage industriel afin d'accéder plus facilement aux qualifications professionnelles nécessitées par l'évolution des métiers.

Un programme de 6 CQP est mis en place pour les filières métiers suivantes :

- F Recyclage des métaux ferreux et non ferreux
- F Recyclage des matières plastiques
- F Recyclage des véhicules hors d'usage
- F Recyclage des déchets d'équipements électriques, électroniques
- F Recyclage des papiers cartons
- F Recyclage des textiles.

Article 3 Reconnaissance de la qualification

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont proposés par les entreprises aux salariés entrant dans la profession ainsi que les salariés souhaitant faire reconnaître leurs compétences.

L'acquisition du Certificat de Qualification Professionnelle donne aux stagiaires un niveau de qualification reconnu par l'ensemble des employeurs de la branche.

La CPNEFP positionne les CQP au niveau défini à l'article 2 au coefficient minimum de 140 du niveau 1 de l'annexe du personnel ouvriers de la convention collective en vigueur à ce jour.

Article 4 Validation des CQP

Il est créé un CQP Métaux ferreux et non ferreux dont les référentiels métier et formation/certification sont disponibles au secrétariat de la CPNEFP.

L'ensemble des autres CQP proposés à l'article 2 fera l'objet d'une validation finale en décembre 2004.

Article 5 Dépôt légal

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 du Prud'hommes conformément à l'article L. 132-10 du livre 1^{er} 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.

CQP «Opérateur de tri manuel» et «Opérateur de tri mécanisé» Accord du 9 juillet 2015

[Étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 26 déc., applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;
CFE CGC ;
FNST CGT.

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.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 27 janvier 1997

[Étendu par arrêté du 29 mars 1999, JO 10 avril 1999, élargi à l'ensemble du territoire national par arrêté du 21 mai 1999, JO 4 juin 1999]

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 :

Article 1

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

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 œuvre 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'État, 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'État.

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'État et la profession, la CPNEFP est consultée préalablement. Elle est en outre informée du suivi et de l'exécution de cet engagement.

Article 2

Les relations avec l'OPCA

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.

Article 3

Composition

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 requiert, 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.

Article 4 **Fonctionnement**

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.

Article 5 **Convocation**

Le nombre de réunion 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.

Article 6 **Durée et dépôt**

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.

Formation professionnelle tout au long de la vie **Accord du 10 décembre 2015**

[Étendu par arr. 11 juill. 2016, JO 19 juill., applicable un jour franc après la publication de l'arrêté d'extension, à l'exception des dispositions financières qui s'appliquent dès le 1^{er} janv. 2015 pour l'ensemble des entreprises de la branche]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO.

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

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.

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires rappellent leur décision du 23 mai 2013 de désigner OPCALIA comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1.

Pour mettre en œuvre la politique emploi formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée (accord de branche du 23 mai 2013).

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNEFP de la Branche.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche des industries et commerces de la récupération (brochure 3228)

Article 2 L'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. À 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 leur diffusion

Article 3 Le contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

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 :

3 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

3 les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les personnes reprenant leur activité.

3 Pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains métiers de la Branche et dans certains bassins d'emploi.

3 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 :

3 les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

3 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 ;

3 les bénéficiaires des minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;

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

— soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :

3 une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

3 un CQP de la Branche ou un CQPI

3 et des formations conduisant à une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Article 4 Professionnalisation

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

Développement des Certificats de qualification Professionnelle (CGP) et Certificats de qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) (Avenant 5 avr. 2023, étendu)

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.

Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles

L'accès au Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles est considéré comme une priorité par les parties signataires. Dans ce cadre, la CPNEFP rappelle qu'elle a répondu favorablement à la sollicitation du COPANEF sur la délivrance du socle suite à la parution du décret du 13 février 2015 et qu'elle a reçu délégation le 7 juillet 2015.

La période de professionnalisation

4.1

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier d'actions de formation suivantes :

1^o Actions de formation certifiantes et qualifiantes et suivantes :

— Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

— Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

— Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

2^o Actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

3° Actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation associent selon les dispositions de l'article L. 6324-5 du Code du travail des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;

3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Article 5 **Le Compte personnel de formation**

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

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.

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.

Article 6 **Les bilans de compétences**

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

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**

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

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 CÉP 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

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

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 :

m des salariés nouvellement embauchés dans une prise de poste ou de fonction, ou au titre d'une mobilité interne

m des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation dans l'acquisition d'une qualification ou de compétences nouvelles

m 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.

Article 9 **La validation des acquis de l'expérience**

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

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 **Le passeport orientation formation et compétences**

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

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 **L'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 profession-

nelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs elles 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

Les dispositions financières

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

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^o Le financement direct des actions de formation de leurs salariés;

2^o Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;

3^o Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6242-1 ;

4^o 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

Mod. par Avenant 5 avr. 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

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 de l'accord

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.

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 R. 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 rentre 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 1^{er} 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.

Désignation de l'OPCA et création de la SPP
Accord du 31 janvier 2012

[Étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

Préambule

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 Commerces de la Récupération

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective des Industries et Commerces de la Récupération (brochure 3228)

Article 1
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 menées en étroite Interaction avec la CPNEFP de la branche.

Un protocole de fonctionnement en date du... précise les modalités de fonctionnement et la composition la SPP.

Article 2
Application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

— au moins tous les trois 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 et 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.

Accord du 23 mai 2013

[Étendu par arr. 17 déc. 2013, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

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 1
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'État.

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 1^{er} janvier 2014, il se substituera 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.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
Accord du 9 décembre 2014

[Étendu par arr. 29 juin 2015, JO 3 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT.

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

Article 1

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.

Dispositif Pro-A

Accord du 5 avril 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension. Il est toutefois applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

Mod. par Avenant 14 fév. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension. Il est toutefois applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux.

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 créé 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 1

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 21 « 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**

Mod. par Avenant 14 fév. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension. Il est toutefois applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux.

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 :

- (Avenant 14 février 2024, étendu) 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 salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

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 :

- 3 les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- 3 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 ;
- 3 les bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés
- 3 les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

— soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :

3 une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

3 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 1^{er} 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 : liste des certifications éligibles

Mod. par Avenant 14 fév. 2024, étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juil., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension. Il est toutefois applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFTD ;

FO Métaux.

3 CQP opérateur de tri manuel	RNCP36635
3 CQP opérateur de tri mécanisé	RNCP36499
3 Titre Professionnel de Diagnostiqueur PEMD issus du bâtiment	RNCP36312
3 Titre Professionnel Mécanicien Réparateur de Véhicules Industriels	RNCP35227
3 Titre Professionnel Technicien de Centre de Valorisation Énergétique	RNCP35079
3 Responsable technico - commercial	RNCP34184
3 TP - Négociateur technico-commercial	RNCP34079
3 Licence Professionnelle - Technico-commercial	RNCP30163
3 Licence Professionnelle Management et gestion des organisations	RNCP30086
3 BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	RNCP35376
3 MASTER - Gestion des ressources humaines	RNCP35912

3 BTS - Maintenance des systèmes : Option A : systèmes de production	RNCP36968
3 TP - Technicien de maintenance industrielle	RNCP35191
3 TP - Technicien supérieur de maintenance industrielle	RNCP36247
3 TP - Assistant de direction	RNCP34143
3 Titre professionnel - Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	RNCP38559
3 TP - Conducteur d'installation et de machines automatisées	RNCP37398
3 TP - formateur professionnel d'adultes	RNCP37275
3 CAP - Conducteur routier de marchandises	RNCP37894
3 MC4 - Technicien en soudage	RNCP38311
3 Attestation de capacité professionnelle en transport routier de marchandises au moyen de véhicules de transport routier léger de marchandises	RS5854
3 Conseiller à la Sécurité pour le Transport de Matières Dangereuses (CSTMD), ex ADR - Conseiller à la sécurité - Transport de matières dangereuses	RS5770
3 Certificat Voltaire	RS5199
3 Diplôme de Compétence en Langue - Français professionnel de premier niveau (DCLFP)	RS5755
3 CQPI - Animateur d'Equipe	RNCP38453
3 CQPI - Pilote de systèmes de production automatisée	RNCP34174
3 CQPI - Equipier d'unité autonome de production industrielle	RNCP35985
3 CQPI - Opérateur en maintenance industrielle	RNCP36376
3 CQPI - Technicien de maintenance industrielle	RNCP35282
3 CQPI - Technicien de la qualité	RNCP34177
3 Titre professionnel - Technicien de production industrielle	RNCP34146
3 Titre professionnel - Technicien supérieur en production industrielle	RNCP36177
3 Titre professionnel - Agent de refabrication et de recyclage de batteries d'accumulateurs	RNCP36170
3 Titre professionnel - Agent technique de réception et de valorisation des déchets	RNCP35234
3 Habilitation pour la conduite de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises	RS5769

Cessation d'activité de certains travailleurs salariés

Accord du 27 février 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de la Récupération pour la Gestion industrielle de l'Environnement et du Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

CGC.

Article 1

Objet de l'accord

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 est 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.

Article 2

Conditions générales d'application

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'État et l'UNEDIC.*

Article 3

Champ d'application

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 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 visées 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.

Article 4

Conditions pour demander la cessation d'activité

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.

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.*

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 F.N.E., au titre de l'article L. 322-4 du code du travail, peuvent ainsi notamment accéder à ce dispositif.

Article 5

Procédure d'adhésion

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 d'un 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

À 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.

Article 6

Régime du dispositif de cessation d'activité

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.

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.

À 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.

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 douze derniers mois civils précédents 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 première du chapitre premier du titre cinquième, du livre troisième 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 revalorisées, 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 fond national de l'emploi.

6.3.4

Modalités de versement

Jusqu'au premier jour du mois qui suit le cinquante-septième 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 visés 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.

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.

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 cinquante-septième anniversaire des intéressés ;*
- à compter du premier jour du mois suivant le cinquante-septième 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.

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 d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article 7 **Suivi de l'accord**

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.

Article 8 **Entrée en vigueur de l'accord**

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 Premier 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

Article 9 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq 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. À 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.

Article 10 **Dispositions administratives et juridiques**

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 être publiées postérieurement aux dispositions actuelles sur la « cessation d'activité de certains travailleurs salariés » telles qu'elles résultent du décret n° 200-105 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.

Emploi des seniors

Accord du 13 octobre 2009

[Étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars et élargi au reste du territoire national par arr. 23 déc. 2010 JO 29 déc.]

Dans un contexte de vieillissement de la population française, il convient de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances des salariés seniors, facteurs de compétitivité de l'entreprise.

De fait, le maintien dans l'emploi des seniors devient un enjeu de société majeur caractérisé par les éléments suivants :

- le taux d'emploi des seniors est en France parmi les plus bas des pays industrialisés,
- l'âge moyen de la population active croît fortement,
- la population en âge de travailler a commencé à baisser depuis 2006,
- le taux de chômage qui se maintient à un niveau élevé, se caractérise, pour les seniors, par un important chômage de longue durée.

Cependant, la poursuite d'une activité des seniors ne peut se dissocier d'une gestion des âges du début en fin de carrière professionnelle, et des moyens développés par le secteur de la récupération permettant d'y contribuer et de développer des parcours professionnels adaptés.

Pour permettre à tout salarié, homme ou femme et quel que soit son âge, de s'inscrire dans une évolution de carrière et d'être acteur de son parcours professionnel, les signataires du présent accord considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, de reconnaître la place des seniors dans l'entreprise et d'optimiser la mise en œuvre des compétences acquises.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du travail modifié par la loi n° 2008-1330,

17 déc. 2008, art. 87 et de l'ANI du 13 octobre 2005. Il a pour objectif de favoriser les compétences des salariés âgés en améliorant leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi grâce à l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

Le présent accord pose le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières, l'accès à la formation et à la qualification.

Le développement des dispositions managériales dédiés à la garantie de ce principe et de mesures pour en favoriser la promotion participe de la responsabilité sociale des entreprises.

Le présent accord sera par conséquent construit autour des objectifs suivants dans chaque entreprise :

- une volonté de la direction pour déconstruire une «culture de la préretraite» en affectant des moyens adéquats, en créant des dispositifs adaptés
- une responsabilisation de l'encadrement pour accompagner la poursuite de l'activité professionnelle des seniors
- une implication des représentants du personnel, notamment par les commissions existantes ou à créer
- des partenariats avec des acteurs de l'emploi et de la formation afin d'accompagner les seniors et de développer leurs compétences
- une politique sociale adaptée, articulée autour de la compétence des hommes, l'égalité hommes/femmes, la valorisation de l'expérience, l'expertise technique, fournissant des perspectives de carrière motivantes
- des dispositifs d'entretien et de développement professionnel de carrière et de bilan professionnel permettant de jalonner le parcours professionnel de chacun
- des dispositifs de suivi et d'évaluation grâce notamment à l'observatoire de la branche.
- Une évolution du contenu du travail et de l'organisation du travail contribuant au maintien dans l'emploi.

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) et visées par l'article L. 2241-4 du code du travail.

Titre 1

Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les dispositifs permettant au salarié de construire son parcours professionnel sont de plusieurs types :

- ceux permettant de valider ses acquis actuels et passés,
- ceux contribuant à l'élaboration de son parcours futur.

La formation constitue un des dispositifs de ce processus.

Ces dispositifs permettent aux salariés et à l'entreprise de mieux baliser les devenir professionnels. Ils aident à la construction des projets professionnels dans et en dehors de l'entreprise, facilitent un accompagnement positif des reconversions professionnelles, y compris pour raisons médicales et participent, in fine, à limiter les processus d'exclusion.

Les instances représentatives du personnel et les mandats des Organisations Syndicales présentes dans l'entreprise sont les interlocuteurs privilégiés de la construction et de la visibilité professionnelle transmise aux salariés.

L'observatoire de branche fournit les données issues de ses travaux et celles recueillies auprès des autres organismes dédiés à ces missions nationales et territoriales. De plus, l'observatoire cherchera à identifier les passerelles pouvant permettre à des salariés de mettre en œuvre une mobilité professionnelle tant vers d'autres métiers internes à la branche, que vers d'autres secteurs professionnels, que pour accueillir des personnes dans la branche dont des seniors.

Les données de l'Observatoire sont disponibles sur le site de l'OPCA et pourront permettre une information des parties sur ce thème.

Dispositifs de validation des acquis

Le passeport formation

Le passeport formation permet de recenser les formations suivies, tant initiales que par la formation continue, ainsi que les emplois tenus et les compétences correspondantes. Il constitue un support privilégié pour le bilan d'étape professionnel, la VAE, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Le passeport formation est alimenté par les données en possession de l'entreprise et par les informations possédées par le salarié qui le tient à jour. L'entretien professionnel est un moment privilégié pour le renseigner et pour valider les compétences par le responsable.

Il est important que ce passeport formation soit initié et accompagné par des actions collectives. Deux étapes caractérisent la réalisation du Passeport Formation : une étape d'analyse chronologique et une étape de synthèse par domaine pour identifier les compétences majeures.

La Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E)

La VAE permet l'obtention d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) sans nécessité d'avoir suivi la formation correspondante d'où l'importance du Passeport Formation. Si possible, les CQPI seront privilégiés afin de faciliter les mobilités professionnelles entre branches professionnelles.

La VAE collective sera encouragée et notamment en inter-entreprises.

La branche et son OPCA mettront en place les moyens matériels et financiers facilitant la réalisation de ces dispositifs que sont le Passeport Formation, la VAE.

Dispositifs d'élaboration de parcours professionnel

Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de ses avenants, qui suit son 45^{ème} anniversaire, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel dit «de seconde partie de carrière» reste mobilisable tous les 3 ans à minima.

Cet entretien professionnel sera distinct de l'entretien d'évaluation dans son objet et son contenu. Ils pourront être organisés en concomitance dans le temps.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à ouvrir au salarié la possibilité d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

À l'occasion de cet entretien :

Les conditions de travail sont examinées ainsi que l'organisation du travail qui faciliteraient la poursuite de l'activité dans les meilleures conditions,

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise.

Le bilan de compétence

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre, suivant l'origine de la demande, pendant ou en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Les parties signataires considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un plan de formation de l'entreprise efficient et dans la mise en œuvre d'un véritable parcours professionnel qui peut s'accompagner de la construction d'un plan de formation individuel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA de la profession à intégrer parmi ses critères de prise en charge, dans le cadre du financement d'une action relevant de la professionnalisation ou du Droit Individuel à la Formation, la réalisation d'un bilan de compétences en amont de la demande de formation.

Contrats de professionnalisation

Le Contrat de Professionnalisation adultes permet d'intégrer des salariés dans le secteur professionnel, de les professionnaliser. Les entreprises et le secteur professionnel veilleront à favoriser l'accès à ce dispositif des plus de 45 ans.

Pour ce faire et compte tenu du très faible nombre de contrats de professionnalisation des salariés de plus de 45 ans conclus par les entreprises, les parties signataires s'engagent à favoriser l'accessibilité des certifications de branche sur ce dispositif.

Périodes de professionnalisation

Ces périodes visent à obtenir des certifications par la formation ou la VAE, à qualifier les salariés par la formation. En ce cas, elles peuvent s'articuler avec le DIF des salariés concernés et utilisé sur le temps de travail.

Les durées de formation qualifiante ne doivent pas être inférieures à 120 heures lorsqu'elles ne conduisent pas à une certification, diplôme, titre, CQP. Une attestation des acquis sera délivrée aux salariés.

Recrutement des salariés âgés dans la branche

Principe : non-discrimination des seniors

Le droit à l'égalité et le principe de la non-discrimination doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale de l'entreprise, tous les salariés ayant ainsi droit à une égale protection contre un traitement arbitraire et discriminatoire.

En ce sens, les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et la mobilité professionnelle des seniors ne peuvent trouver leur pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

A- Recrutement des salariés âgés et maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Afin de garantir l'égalité de chance et de traitement, les parties signataires demandent aux entreprises de renforcer l'objectivité des critères de recrutement permettant de sélectionner les candidats et de tendre à une plus grande diversification des méthodes et des canaux de recrutement.

Pour ce faire, il importe que les critères retenus lors du recrutement soient strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, dont notamment les facultés d'adaptation à l'environnement du travail, appréciées objectivement.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforceront de réaliser des actions de sensibilisation à la non discrimination auprès de la hiérarchie et des représentants du personnel.

Les réunions de comité d'entreprise pourront porter sur ce sujet afin de lutter contre les discriminations par l'âge lors du recrutement.

Les parties signataires rappellent que les pratiques discriminatoires peuvent toucher tous les aspects de la vie professionnelle des salariés notamment le licenciement, mais aussi la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation ou le renouvellement de contrat.

Elles appellent à une attitude responsable humaine et volontaire des entreprises.

En ce sens, elles leur demandent de veiller à ce que les parcours professionnels et les perspectives d'évolution des salariés reposent sur des critères objectifs, prenant en compte les compétences exercées, la performance professionnelle et excluant toutes les discriminations et notamment celles liées à l'âge.

Préparation Opérationnelle à l'Emploi

La POE contribue au recrutement des demandeurs d'emploi pour une offre d'emploi identifiée et constitue une voie d'accès à l'emploi pour les salariés âgés. La POE se conclut par un CDI ou un Contrat de Professionnalisation à durée indéterminée, un CDD d'au moins 18 mois, avec le demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis. La formation préalable au contrat de travail doit correspondre à l'emploi, permettre d'acquérir le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé, faire l'objet d'une validation d'acquis au regard des compétences définies initialement.

La branche veillera à ce que ce dispositif soit mis en œuvre afin de faciliter le recrutement de salariés âgés.

La mise en œuvre de la POE est subordonnée à l'entrée en vigueur du projet de loi en cours sur la réforme de la formation professionnelle.

B- Communication

Faire évoluer les représentations socioculturelles

Les représentations socioculturelles des seniors constituent un frein important à l'augmentation du taux d'emploi de cette catégorie de salariés

Par conséquent, les entreprises, les hiérarchiques, les salariés et les représentants du personnel doivent se mobiliser pour contrecarrer ces idées reçues et mener une sensibilisation interne aux enjeux économiques et sociaux de l'augmentation du taux d'emploi de seniors.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques

Cette démarche qui englobe tant les questions d'organisation du travail que de gestion des ressources humaines doit être mise en œuvre très en amont au sein de l'entreprise et à toutes les phases de l'activité. Elle doit se traduire par des adaptations dans les domaines de l'ergonomie, de l'organisation et des compétences. Elle suppose une véritable gestion anticipative des emplois et des âges.

Cette approche des conditions et de l'organisation du travail associe en tant que de besoin les services de la médecine du travail. Elle nécessite l'implication et l'association des salariés et de leurs représentants compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées).

Dans ce cadre, les entreprises inscriront leur démarche dans la double perspective d'une part, d'améliorer la situation des salariés au travail pour renforcer leur intérêt et leur épanouissement professionnels, de leur permettre de poursuivre leur carrière jusqu'à son terme dans les meilleures conditions et d'autre part, d'optimiser la productivité et la compétitivité.

Pour accompagner les entreprises dans cette démarche, les parties signataires mettront en œuvre des partenariats avec les acteurs institutionnels notamment la CNAM (contrats d'objectifs, suivi des travaux...)

Par ailleurs, la branche, réunie en CPNEFP, examinera les possibilités d'organiser un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation pour des salariés ayant occupé des postes physiques.

Titre 2

Emploi des seniors dans la branche du recyclage

Constat - indicateurs chiffrés de la répartition des salariés par âge, dans la branche

Source : panorama 2008 des Industries et Commerces de la Récupération (observatoire prospectif de branche)

On dénombre 32 000 salariés dans la branche, répartis dans les 2 747 établissements d'au moins un salarié.

Au niveau de la pyramide des âges

Dans la branche, près de la moitié des salariés de la branche a plus de 40 ans (47 %). 17 % des salariés ont plus de 50 ans, les moins de 26 ans représentant 10 % des effectifs.

En 2007 l'âge moyen des salariés est de 39,8 ans, soit une légère augmentation depuis 2003 (39,5 ans en 2003 et 39,6 ans en 2005).

La répartition par sexe des salariés selon l'âge varie peu. Néanmoins, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes, 40 % d'entre elles ont moins de 36 ans, contre 33 % des hommes.

La moyenne d'âge des hommes augmente légèrement en 2007, 40,6 ans contre 39,8 ans en 2005. Celle des femmes reste stable à 38,9 ans.

Les salariés sont en moyenne plus âgés au sein des entreprises de la récupération des matières métalliques.

L'âge moyen des salariés augmente quel que soit le type d'entreprise.

L'âge moyen des ouvriers est de 39,6 ans, en hausse par rapport à 2005 et 2003 (39,3 ans) ; par contre il est inférieur à celui de la branche (39,8 ans).

Les employés sont plus jeunes que dans l'ensemble de la branche :

— 14 % sont âgés de plus de 50 ans vs 17 % dans l'ensemble.

— 28 % sont âgés de 30 ans et moins vs 21 % dans l'ensemble.

L'âge moyen des employés est de 37,8 ans, en hausse par rapport à 2005 et 2003 (37 ans et 37,6 ans) ; par contre il demeure inférieur à celui de la branche (39,8 ans).

L'âge moyen des agents de maîtrise est de 40,1 ans, en hausse depuis 2003 (39,7 ans) ; par ailleurs il est supérieur à celui de la branche (39,8 ans).

Les cadres sont très âgés. Près d'un cadre sur six a plus de 55 ans, et près d'un sur trois a plus de 50 ans.

L'âge moyen des agents de maîtrise est de 44,6 ans, soit près de 5 ans de plus que la moyenne d'âge des salariés de la branche.

Au niveau de la formation

Plus d'un quart des salariés formés dans le cadre du plan de formation a plus de 45 ans (26 %, en baisse de 2 points par rapport à 2006).

En revanche, la part des moins de 25 ans a légèrement augmenté, passant de 8 % à 10 %.

L'âge moyen des bénéficiaires est de 38,2 ans, il est inférieur à la moyenne de la branche (39,8 ans).

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les parties signataires souhaitent inscrire dans la durée les parcours professionnels des salariés de plus de 45 ans par l'intermédiaire des outils développées dans le titre I du présent accord, à savoir :

Le bilan de compétence

La V.A.E

Les entretiens de seconde partie de carrière

Objectif chiffré

Compte tenu de structure et de l'historique des entreprises de la branche, les parties font le constat de la faible mise en œuvre, notamment dans les TPE / PME, de dispositifs de gestion des carrières.

Conscients pour autant que l'anticipation de l'évolution des parcours professionnels doit passer par ces outils dynamiques de gestion des ressources humaines, les parties s'engagent à ce que 20 % de la population des salariés de plus de 45 ans aient bénéficié d'un ou plusieurs dispositifs précisés ci-dessus, au terme de la période triennale d'application de l'accord.

Indicateurs associés

«Part des 45 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de compétence, d'une VAE ou d'un entretien de seconde partie de carrière»

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Afin d'encourager les salariés du secteur privé à prolonger leur activité professionnelle, les signataires du présent accord s'engagent à diffuser via leurs réseaux professionnels de communication toutes informations utiles aux seniors salariés des entreprises sur les mesures et dispositifs réglementaires destinées à poursuivre leur activité, notamment le dispositif «cumul emploi-retraite».

Les salariés concernés grâce à un accès privilégié à l'information devront être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et à prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que, le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Objectif chiffré de la branche : amélioration de la communication de la branche vers les entreprises et salariés sur les dispositions en matière de retraite, cumul emploi-retraite, surcote...)

- 1 communication de branche pour les entreprises en cas de modifications législatives et/ou réglementaires sur le sujet (type circulaire)
- 1 communication de branche pour les entreprises / an sur le sujet (type circulaire).

Indicateur associé de la branche : Nombre de supports diffusés et suivi de la diffusion de ces supports - nombre d'entreprises visées par la communication.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Actions collectives

La Fédération des entreprises du recyclage communiquera à ses entreprises les actions collectives sur la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat, en liaison avec les partenaires institutionnels dont elles peuvent éventuellement bénéficier.

Une action menée territorialement pourra être diffusée et capitalisée pour favoriser les entreprises du secteur à s'engager dans des actions similaires en entreprises.

Concrètement, il s'agira, à travers ces actions :

- d'anticiper le remplacement d'un ou de plusieurs collaborateurs pour assurer le passage de relais
- Formaliser les savoir-faire des personnes en départ en retraite ou en situation de mobilité interne

Les parties signataires insistent également sur le processus d'accueil et d'accompagnement des nouveaux entrants qui, au-delà de la problématique générale de l'attractivité des métiers du recyclage, pose la question de l'intégration au collectif de travail qui peut parfois être facteur d'exclusion.

Il s'agit de leur permettre de s'adapter aux exigences des situations professionnelles, d'acquérir les connaissances relatives aux matériels et aux procédures qu'ils auront à maîtriser et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les parties signataires demandent aux entreprises de confier ces missions, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés de plus de 45 ans détenant des compétences spécifiques identifiées, disposant d'une légitimité professionnelle reconnue et désireux de s'impliquer dans des relations intergénérationnelles.

Objectif chiffré de la branche :

En 2008, l'OPCA de la branche a enregistré 131 dossiers d'aide au développement de la fonction tutorale. Sur ce total, seuls 6 % avaient été accordés à des salariés âgés de + 45 ans.

Les statistiques de la branche démontrent également que les formations à la fonction tutorale (et notamment celles des seniors) sont quasiment inexistantes.

Pour autant, les parties signataires estiment que la pratique du tutorat dans l'entreprise existe mais de manière peu ou pas formalisée

Conscients des enjeux et volontaires sur ce domaine d'action, les partenaires sociaux se fixent comme objectif d'augmenter de 10 % chaque dispositif tutoral précisé ci-après, pour les salariés âgés de plus de 45 ans :

- aide au développement de la fonction tutorale,
- formation de tuteurs notamment pour le développement de la professionnalisation
- formation maître d'apprentissage,

Cet objectif est à atteindre au terme de la période d'application triennale de l'accord.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir une négociation sur le positionnement du tuteur par rapport aux compétences développées pour assurer ses missions de tutorat.

Indicateurs associés de la branche : nombre de dossiers relatifs à :

- l'aide au développement de la fonction tutorale,
- la formation de tuteurs notamment pour le développement de la professionnalisation
- la formation maître d'apprentissage,

(données OPCA de branche)

Engagement chiffré de la branche - maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus.

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à contribuer au développement de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs résultant de l'initiative unique de l'employeur, des salariés âgés de 55 ans et plus.

Cet objectif sera suivi via l'observatoire des métiers qui sera sollicité pour recueillir les statistiques et données auprès des entreprises dès le début de la mise en œuvre de l'accord et chaque année au cours des 3 ans de la durée de l'accord.

L'objectif est le suivant : âge moyen des départs, à l'initiative unique de l'employeur, qui sera donné par l'observatoire de la branche, augmenté de 0,5 ans à la date de fin d'application de l'accord.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien dans l'emploi des seniors dans la branches, les partenaires sociaux demanderont ainsi à l'Observatoire de mettre en place des indicateurs spécifiques au suivi de cet engagement.

Suivi de l'accord et rôle de la CPNE

Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification est un préalable indispensable pour préparer les mobilités, offrir des perspectives professionnelles aux salariés et maintenir leur employabilité. Dans cette optique de perspectives d'emploi dans la profession, la CPNE demande à l'Observatoire de la branche de procéder à des études sur l'évolution de métiers dans la branche et, lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

Outil de veille et d'alerte, l'Observatoire doit, à partir d'une analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, identifier les changements et proposer des diagnostics partagés.

Cet examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, constitue donc un appui essentiel pour les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés qui s'inscrivent dans des démarches anticipatives et prospectives.

Dans ce cadre, la mise en place d'un Contrat d'études prospectives au sein de la branche devrait permettre d'anticiper les mutations économiques et sociales du secteur, notamment au regard des emplois et des compétences et de la formation.

les indicateurs retenus, ainsi que l'évolution de leurs résultats, figurent dans le rapport annuel de branche.

Notification et validité de l'accord

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.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet après réalisation des formalités de dépôt.

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.

Création d'une commission paritaire de validation des accords

Accord du 22 février 2011

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT ;

CFDT ;

CFTC.

Préambule

À 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 1^{er} janvier 2010, les entreprises de moins de deux cents 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. 2232-21 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 1 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 dix 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 de 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 suivants 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 deuxième tour, du procès-verbal de carence de candidatures au premier 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. 2232-2 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 quatre 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 5 **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 6 **Entrée en vigueur**

Les dispositions de la présente délibération entrent en vigueur à compter de sa date de signature.

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

Égalité professionnelle

Accord du 4 octobre 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai]

Préambule

Les principales dispositions du droit interne concernant l'égalité professionnelle résultent de :

— la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 (JO, 14 juill.) qui opère une transposition de la directive 76/207/CE du 9 février 1976 ;

— la loi n° 89-531 du 2 août 1989 (JO, 4 août) ;

— la loi n° 2000-397 du 9 mai 2001 (JO, 10 mai) ;

— la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (JO, 24 mars) ;

— et pour la plus récente, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (JO, 28 mai).

Ces lois cherchent à réaliser les conditions d'une véritable mixité dans tous les secteurs et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans les négociations suivantes :

lors de la négociation annuelle sur les salaires (article L. 2241-9 du nouveau code du travail)

lors de la négociation quinquennale sur les classifications.

Au moins une fois tous les trois ans, les partenaires sociaux de la branche doivent négocier à la fois sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées. Ces négociations doivent notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent 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, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

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. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

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

Chapitre 1

Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle femmes - hommes

(voir en annexe de l'accord un extrait du CEP de branche - 2010)

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les hommes et les femmes dans la profession suppose une connaissance des situations rencontrées. L'Observatoire des métiers est chargé d'un suivi des données sociales sur la situation hommes femmes.

Par ailleurs, un diagnostic de la situation de l'égalité salariale homme femmes sera réalisé dès 2010 (données 2009) pour connaître le salaire moyen brut par catégories professionnelles et par sexe.

Par ailleurs, il importe également d'agir sur les autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : le recrutement, la promotion professionnelle, la formation, l'articulation des temps de vie. Le présent accord reprend l'ensemble de ces thèmes et apporte des dispositions concourant à l'atteinte de l'objectif de l'égalité professionnelle dans la branche.

L'évolution de ces données sera étudiée par la CPNEFP à fins d'analyse et d'éventuelles mesures correctives.

Chapitre 2

Orientation scolaire - recrutement

Les signataires encouragent 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 (POLE 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...).

Des actions spécifiques pourront 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.

Chapitre 3

Déroulement et évolution de carrière

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.

En cas de conclusion de l'ADEC actuellement en cours de négociation, un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes et des hommes sera réalisé. Il portera notamment sur :

les comportements à adopter et informations à diffuser lors de recrutements ou mobilités interne pour susciter des candidatures féminines (pour les postes traditionnellement occupés par des hommes) ou masculines (pour des postes traditionnellement occupés par des femmes),

les aspects sociaux et culturels de la branche : image des métiers masculins et féminins,

la procédure d'accueil des hommes et des femmes,

les codes de conduite, attitudes respectives,

la suppression des idées préconçues liés aux métiers et responsabilités de chacun des sexes.

Chapitre 4

Formation professionnelle continue

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.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, âge et le niveau de formation visé.

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.

Une attention particulière à l'égalité de traitement entre hommes et femmes sera portée dans le cadre de l'accord sur la réforme de la formation professionnelle qui sera réalisé courant 2010-2011.

Chapitre 5

Articulation entre vie familiale et vie professionnelle - Égalité de traitement des temps partiels

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.

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Chapitre 6

Égalité salariale

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 7

Sensibilisation et communication

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.

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, des mesures de communication de la branche pourront éventuellement être mises en œuvre via l'ADEC de la branche (en cours de négociation) afin de valoriser les métiers de la branche et d'encourager une plus grande mixité.

Chapitre 8

Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, 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.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

Chapitre 9

Durée de l'accord. Opposabilité. 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.

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.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension

Ces demandes seront présentées par la Délégation Patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Annexe : extrait Contrat Études Prospectives de la Branche

Globalement, la proportion de femmes dans les entreprises de Recyclage reste souvent faible, sauf dans les fonctions administratives.

78 % des salariés de la branche sont des hommes.

Dans les entreprises rencontrées, les femmes sont surtout présentes dans le cadre de fonctions administratives (80 %), ce qui reflète le schéma d'une répartition classique des postes.

Le Recyclage, notamment des métaux, est 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. 90 % des ouvriers sont des hommes ;

Par ailleurs, la qualité du travail reconnue des salariés féminins ou masculins permet de faire accéder des femmes

comme les hommes à des postes de chef d'équipe ou directeur de site.

Certaines entreprises expliquent que les installations sur leur site ne permettent pas encore d'accueillir des femmes (sanitaires uniques notamment).

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,
- les fonctions de production étant délocalisées ou sous-traitées,
- une féminisation historique dans certaines filières, en particulier le tri du textile et le recyclage du verre,
- une impulsion de l'entreprise en faveur de l'embauche des femmes (plus rarement exprimée)

93 % des hommes et 76 % de femmes sont à temps complet

Formation professionnelle

Les bénéficiaires du plan de formation

• Répartition par sexe : parmi les bénéficiaires du plan de formation, 77 % sont des hommes et 23 % des femmes, lorsque l'on rapporte cet effectif à la population adhérente féminine et masculine, les hommes ont un accès égal légèrement supérieur aux femmes sur l'ensemble du plan de formation.

Taux d'accès par sexe :

14 % pour les femmes

18 % pour les hommes

les bénéficiaires du contrat de professionnalisation :

davantage de contrats de professionnalisation suivis par des femmes.

Ce nombre est supérieur à la moyenne nationale, qui est de 48 % d'actions de formations pour les femmes

Le taux de recours des femmes est supérieur à celui des hommes, conformément aux tendances nationales.

Dans la branche, les femmes ont un taux de recours supérieur aux moyennes nationales (1 %).

Taux d'accès par sexe en 2008

1,34 % : femmes

0,37 % : hommes

Les bénéficiaires de la période de professionnalisation

Répartition par sexe : un nombre d'hommes beaucoup plus important sur la période de professionnalisation.

Femmes 21 %

Hommes 79 %

• Taux d'accès : un taux très légèrement supérieur pour les hommes. Au niveau national, le taux d'accès est presque 2 fois supérieur pour les hommes.

Taux d'accès par sexe en 2008 :

0,82 % : femmes

0,95 % : hommes

Accord du 13 juin 2018

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 24 janv., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

Préambule

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 (chap 1 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 1

Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle femmes - hommes

Au 31 décembre 2016, la branche compte 1250 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

2294 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, 1055 bénéficiaires dont 80 % d'hommes

Pour le plan de 11-49 salariés, 2510 bénéficiaires (85 % d'hommes)

Pour le plan des 50-299, 1725 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 2

Orientation scolaire - recrutement

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 (Pole 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.métiers-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 3

Déroulement et évolution de carrière

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 4

Formation professionnelle continue

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 (chap 1) 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 5

Articulation entre vie familiale et vie professionnelle - Égalité de traitement des temps partiels

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 6

Égalité salariale

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 7

Sensibilisation et communication

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 eut 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 8

Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel

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 9

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.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Plans d'épargne interentreprises (PEI / PERCOI)

Accord du 23 juin 2011

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFE CGC ;

CFDT.

Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI)

Des industries et commerces de la récupération et du recyclage

Article 1

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 du Participation».

Le calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5/100 C) \times (S/V.A)$$

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 Par-

ticipation 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 prorata 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.

V.A. 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 quinze (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 cinq (5) jours calendaires à compter de la date d'envoi d'un courrier simple les informant notamment de ce montant.

À défaut de choix du Bénéficiaire dans ce délai de quinze (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 1^{er} 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 six 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 €.

À 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 quinze 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.

À 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 A/R adressée à Inter Expansion avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1^{er} janvier qui suit. À 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 euros, 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 euros dont le siège social est à Malakoff (92240), 139/147 rue Paul Vaillant Couturier.

À 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.

À 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 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 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 1^{er} 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 1^{er} 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^o et 3^o 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 six 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 six 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 1

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.

Quel que 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 trois 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 €.

À 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 quinze 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 trois quarts 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 1060 € =	3180 €
100 % de 2828 – 1060 =	1768 €
50 % de 3535 – 2828 =	353,50 €
0 % de 3600 – 3535 =	0 €
	5301,50 €

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 5656,32 € pour 2011).

Rappel (cf article 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 A/R adressée à Inter Expansion avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1^{er} janvier qui suit. À 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 2300 euros 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 euros versés sera de 60 euros sur le fonds obligataire et 40 euros sur le fonds actions.

En revanche, s'il choisit le profil prudent, l'allocation sera de 70 euros sur le fonds obligataire et 30 euros 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

À 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 euros, 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 euros 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^o et 3^o 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 **Payement des avoirs**

À l'expiration du délai d'indisponibilité prévu à l'article 16, le payement 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 six 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. À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des participants et le payement 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.

Contrat de génération
Accord du 30 septembre 2013

[Étendu par arr. 24 déc. 2013, JO 1^{er} janv. 2014, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM-CFDT DCA 59-62 ;

CFTC FGT SNED ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT.

Préambule

Le contrat de génération constitue l'un des dispositifs majeurs de la bataille pour l'emploi menée par le gouvernement. Dans un contexte où la situation de l'emploi est difficile, il a pour objet de faciliter l'insertion durable des jeunes, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielle à la compétitivité des entreprises.

Le contrat de génération, créé par la loi du 1^{er} mars 2013 constitue aujourd'hui l'un des principaux leviers de la politique de l'emploi.

Dans un contexte marqué par un très fort renouvellement des générations, anticiper ce renouvellement est une nécessité économique et sociale pour les entreprises.

En 2009, la branche s'est engagée avec ses partenaires sociaux dans une réflexion sur les seniors qui a abouti à un accord du 13 octobre 2009.

Les parties au présent accord ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et se mobiliser autour du dispositif contrat de génération qu'elles considèrent comme déterminant pour la transmission des compétences.

Les parties signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du Code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, 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.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements :

F en faveur de l'insertion durable des jeunes ;

F de l'emploi des salariés âgés ;

F de la transmission des savoirs et des compétences.

Le contrat de génération est l'occasion d'un diagnostic, joint au présent accord, qui porte sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

Article 1
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 cohé-

rence 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 créés 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 ce 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

Diagnostic préalable

Le diagnostic, réalisé par l'observatoire de l'OPCA, à la demande de la CPNEFP, porte sur :

- La pyramide des âges ;
- Les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche
- Les prévisions de départ à la retraite ;
- Les perspectives de recrutement ;
- Les compétences clés de la branche ;
- Les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité

Article 4

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 5

Mesures prises au niveau de la branche

Article 5.1

Insertion durable des jeunes dans la branche

a

Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée

Sur la base du panorama 2012 FORCO (données 2011) au 31/12/2011, les moins de 26 ans représentent 7,8 % des effectifs de la branche.

Objectif : à l'issue de l'accord, avoir fait progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux, soit 2450 salariés.

b

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

- 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.

Objectif : pour y parvenir, la branche souhaite pouvoir mettre à disposition des entreprises et des jeunes un modèle de livret d'accueil afin de faciliter le parcours d'accueil des jeunes embauchés. Ce livret pourra être adapté aux spécificités des entreprises afin de permettre une meilleure connaissance de la vie en interne.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'intégrer dans ce livret un certain nombre de données utiles aux salariés dans l'exercice quotidien de ses fonctions.

À titre d'exemple :

- la présentation de l'entreprise ses locaux, ses activités
- des consignes élémentaires de sécurité/santé au travail en matière de sécurité et d'environnement ;
- les coordonnées des institutions représentatives du personnel
- une information sur l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables et sur le lieu où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence d'un règlement intérieur.

Le démarrage de l'action est prévu début 2014.

Par ailleurs, les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes, intégrant la branche, sur les services et produits liés au logement (type Locapass, Securipass...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Enfin, les parties rappellent que les visites de site sont des vecteurs de réussite d'intégration des jeunes et s'engagent par conséquent à favoriser celles-ci dès que l'organisation de l'entreprise le permet.

— Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs et les a fait valider par l'OPCA afin de les rendre éligibles à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés).

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

— Accompagnement :

Afin d'assurer la bonne intégration du jeune et l'efficacité de la méthode de transmission des compétences, un salarié référent sera désigné dans l'entreprise afin d'accompagner le jeune dès son entrée.

Le référent ne pourra accompagner que trois jeunes maximum à la fois. Le rôle du salarié référent ne doit pas être confondu avec le rôle du tuteur

Il peut toutefois être le manager ou le responsable hiérarchique direct du salarié concerné.

Sa mission sera fondée sur le volontariat et ne pourra être inférieure à 2 semaines. Lors de l'entretien de désignation puis périodiquement et au minimum lors de l'entretien annuel sera évoqué cette mission du salarié référent et son impact sur la charge de travail du salarié concerné.

Par ailleurs, si les objectifs du référent sont remplis, ils pourront être pris en compte dans son évaluation de fin d'année.

c

Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien spécifique pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Délai : début 2014.

d

Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace de leur intégration dans l'entreprise.

Afin d'optimiser le développement de la professionnalisation, la branche s'engage à renforcer l'axe de travail prévu dans le cadre de l'ADEC signé en juin 2011 relatif au développement d'une offre et d'un réseau de formation. Cet axe fera l'objet d'une attention particulière et d'une valorisation auprès des entreprises.

Branche du recyclage	2011	2012
Contrats de professionnalisation	114	146

Branche du recyclage	2011	2012
Périodes de professionnalisation	881	669

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique renforcée autour des certifications et de la professionnalisation, les parties se fixent 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 panorama de la branche 2012 - FORCO).

— Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants :

1 — Développement de l'alternance

La branche considère que le recours à l'alternance représente une opportunité pour les métiers du recyclage qui nécessite d'acquérir un véritable savoir faire associé à des compétences théoriques.

C'est pourquoi, les parties incitent les entreprises à augmenter le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation notamment en favorisant la communication autour des formations proposées vers les entreprises.

2 — Modalités d'accueil des alternants

La branche rappelle être en cours de réflexion sur l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants via le fonds social de la branche. Dans ce cadre, des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport pourraient être développés.

— Modalités de recours aux stages, et accueil des stagiaires :

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, une fois par an, la question des stages et les propositions de postes ouverts aux stagiaires avec les missions qui pourraient leur être proposées.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les conditions d'accueil du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune, un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

Les entreprises sont incitées à attribuer aux stagiaires les mêmes avantages que les salariés.

Par ailleurs, afin de favoriser l'intégration des jeunes à l'issue des stages, les entreprises leur donneront la meilleure lisibilité possible sur les métiers exercés en interne et leurs possibilités d'évolution.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, ou à venir, se verra remettre le livret d'accueil de l'entreprise ou proposé par la branche.

Par ailleurs, suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la branche a mis en place un portail Internet www.federec.org dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continue, CQP, titres professionnels...) et les emplois de la profession.

Article 5.2

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

a

Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI

Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de + de 55 représentent 10,6 % des effectifs, soit 2596 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 2940 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.

b

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

— Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

Les parties signataires soulignent que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité, et réduire les facteurs de pénibilité.

Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collèges (techniciens agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers de l'entreprise est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière

C'est pourquoi, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement.

En conséquence elle préconise notamment une priorité au changement d'affectation : lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes qui ont une pénibilité supérieure à la moyenne identifiée dans l'entreprise, ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ne relevant pas de cette catégorie.

c **actions dans les domaines suivants**

1

Dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

La branche mettra en place un modèle de grille d'entretien de seconde partie de carrière. Ce modèle devrait être mis à disposition à échéance du 1^{er} janvier 2014.

L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a notamment pour objet de faire le point sur :

- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.

Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière

La branche s'engage à communiquer auprès des entreprises de sorte qu'elles proposent à tous les salariés un entretien de seconde partie de carrière (communication une à deux fois par an).

2

Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche mettra à disposition des entreprises un document spécifique destiné à faciliter la mise en place de la coopération intergénérationnelle.

Celui-ci aura pour objectif d'apporter des réponses aux questions que peuvent se poser les entreprises sur la cohésion d'équipes intergénérationnelles, sur la transmission des savoirs, sur la qualité des relations de travail etc...

Échéance : 1^{er} janvier 2014.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les salariés, grâce à un accès privilégié à l'information dans ce domaine, doivent être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et à prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que, le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

Article 5.3

Transmission des savoirs et des compétences

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche.

En conséquence, la branche a souhaité mettre en place deux outils spécifiques :

— «L'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior», ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant.

— Le passeport emploi formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de sa vie professionnelle.

Indépendamment du transfert des compétences qu'il opère, le recours au tutorat est de nature à faciliter les coopérations entre générations et à permettre l'assimilation de la culture de l'entreprise. Un tel dispositif participe également à la valorisation des compétences détenues par les seniors.

Les modalités d'organisation du tutorat et l'identification des besoins correspondants notamment budgétaires seront abordées lors des discussions de branche afin de favoriser son développement.

Les outils de l'OPCA créés dans ce domaine pourront être valorisés auprès des entreprises afin d'atteindre le développement souhaité par la branche.

Article 5.4

Outils d'aide à la gestion des âges

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs de l'OPCA pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille. En outre, les professionnels emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

Ainsi, l'observatoire de l'évolution des métiers accompagne, à leur demande, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe, et participant régulièrement aux enquêtes de l'observatoire, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes. Afin, notamment, de réaliser la pyramide des âges, d'identifier les compétences clés, et les prévisions de départ à la retraite, les TPE et PME peuvent recourir au diagnostic GPEC. Ce diagnostic est pris en charge par l'OPCA, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la SPP et CPNEFP de la branche, dans le respect des textes en vigueur et des dispositions prises par les instances de l'OPCA en la matière.

Article 5.5

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.

Article 6

Mise en œuvre de l'accord de branche

— Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre soit à la date expressément fixée par les parties signataires pour certaines des mesures, soit dans le délai de trois 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 7

Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300

À compter de la date d'extension du présent accord ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Article 8

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.

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 9

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 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.

Accord du 10 février 2017

[Nonétendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule

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 1 **Champ d'application**

En vigueur nonétendu

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**

En vigueur nonétendu

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**

En vigueur nonétendu

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**

En vigueur nonétendu

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 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.

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 compétence 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»

51 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 publiés 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 terme 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.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.

Branche du recyclage 2011 2012 2014 2015

Contrats de professionnalisation 114 146 185 223

Périodes de professionnalisation 881 669 1159 3107

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 trois 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 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'embauché et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

Rappel accord de 2013 : l'engagement de la profession, en matière d'embauché, portait sur les CDD et les CDI

Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de + de 55 représentaient 10,6% des effectifs, soit 2596 salariés.

Les parties au présent accord avaient pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus repré-

sentant 12% des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2940 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'embauché 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'embauché 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'embauché 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 TAGEFIPH pour déployer un certain nombre d'actions à déployer sur les territoires.

Article 5
Mise en œuvre de l'accord de branche

En vigueur nonétendu

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

- - Les différentes mesures prévues par le présent accord seront mises en œuvre dans le délai de trois 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

En vigueur nonétendu

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

En vigueur nonétendu

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

En vigueur nonétendu

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.

Temps partiel

Accord du 29 janvier 2015

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 7 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC FGT SNED ;

FO ;

CFE CGC.

Préambule

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 réponse 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 celle prévue par la nouvelle réglementation sur la durée des contrats à temps partiels.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles susmentionnées, 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

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) amenées à devoir conclure des contrats d'appels d'offres de marchés publics.

II. Organisation du temps partiel

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 demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail d'une heure par demi-journée et deux 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 le cumul de 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. Égalité de traitement

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,
- formation
- parentalité
- rémunération : la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, 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 de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
- 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.
- 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 surcroîts d'activité)

Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroît 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

Durée

Le recours aux heures complémentaires est limité au 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de deux heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de sept 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 de l'article 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 un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Pacte de responsabilité

Accord du 9 juillet 2015

[Étendu par arr. 18 déc. 2015, JO 27 déc., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT.

Préambule

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 un 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 et 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 matières 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» 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.

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'embauché (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 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 jusque 2015. Un bilan d'évaluation sera alors produit.

Par ailleurs, un accord de branche relatif au contrat de génération a été signé par les partenaires sociaux le 30 septembre 2013 (étendu par arrêté du 24 décembre 2013)

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).



Embauche et maintien dans l'emploi

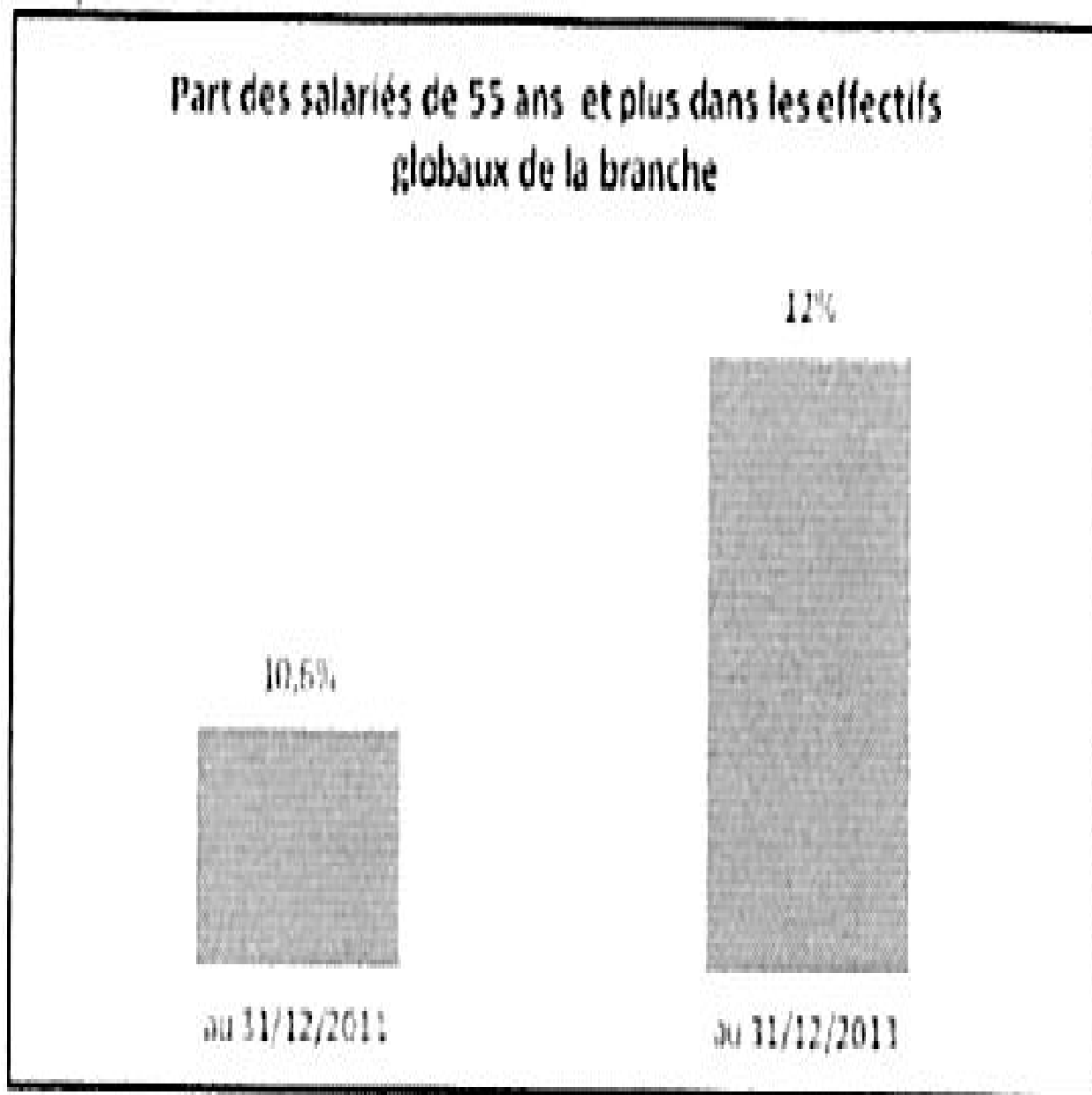
Rappel : L'engagement de la profession, en matière d'embauché, porte sur les CDD et les CDI

Au 31 décembre 2011, les salariés âgés de + de 55 représentent 10,6 % des effectifs, soit 2596 salariés.

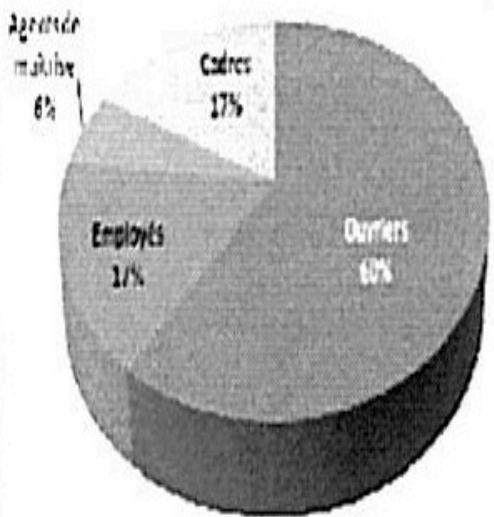
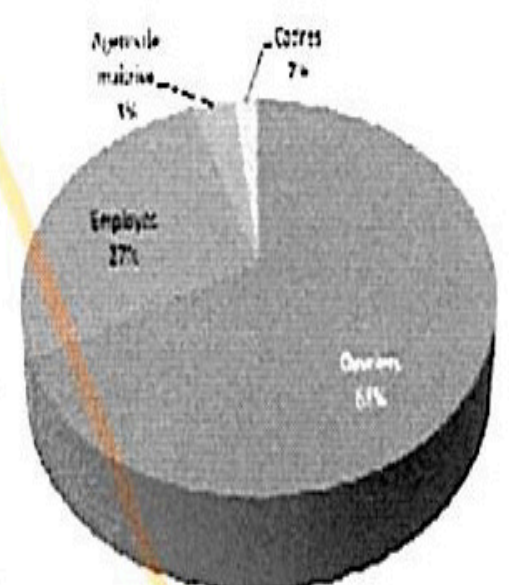
les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 55 ans et plus représentant

12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2940 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'embauché de 300 salariés de 55 ans et plus en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'accord.



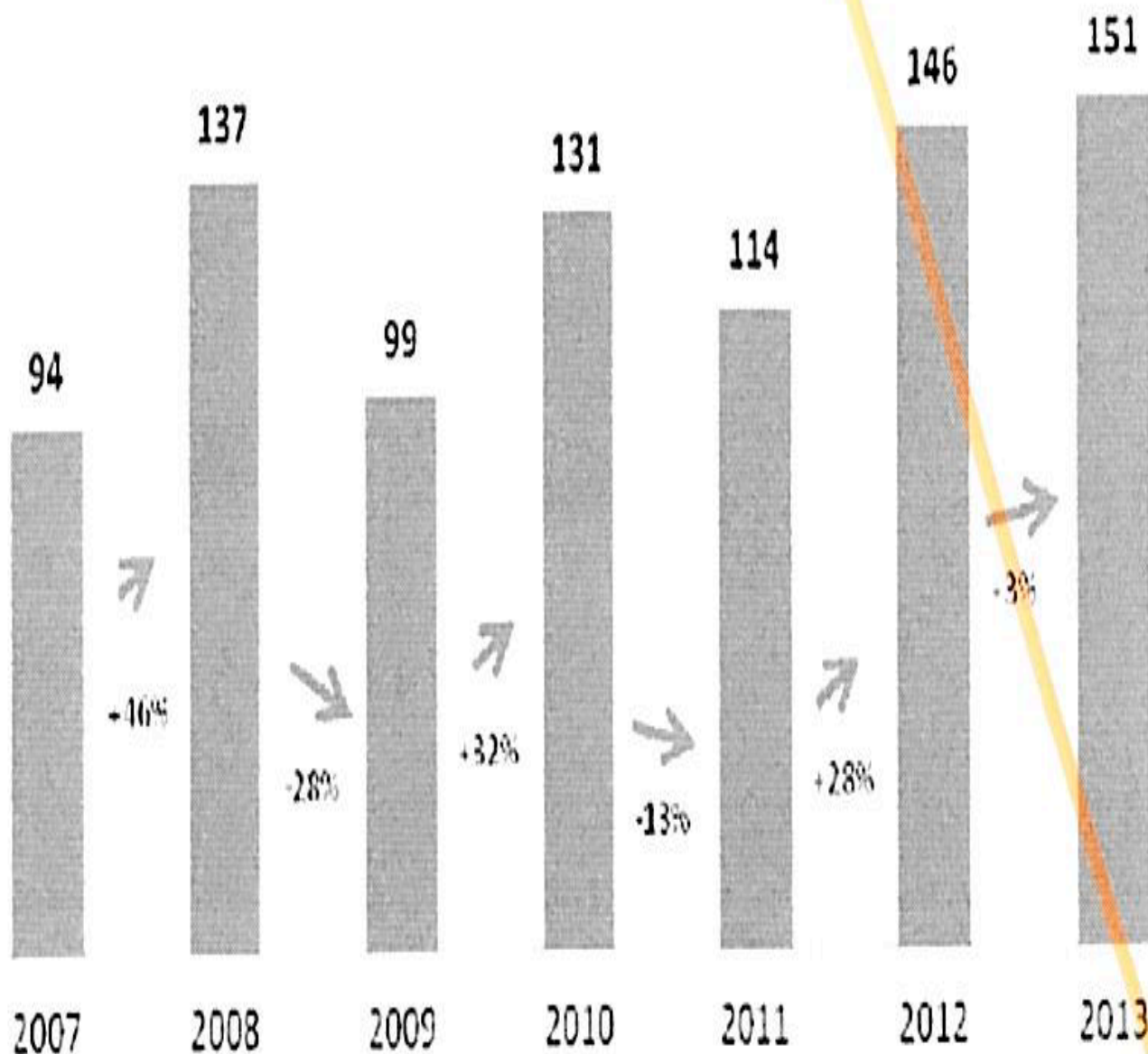
Source : Enquête emploi-formation 2013

Jeunes de moins de 26 ans	Salariés âgés de 55 ans et plus																				
<ul style="list-style-type: none"> 12% de l'effectif salarié de la branche en 2013 (10,6% en 2011) 	<ul style="list-style-type: none"> 7% de l'effectif salarié de la branche en 2013 (7,8% en 2011) 																				
<ul style="list-style-type: none"> 83% hommes 17% femmes 	<ul style="list-style-type: none"> 80% hommes 20% femmes 																				
<ul style="list-style-type: none"> 60% « ouvriers » 	<ul style="list-style-type: none"> 68% « ouvriers » 																				
<p>Répartition des salariés de 55 ans et plus par CSP</p>  <table border="1"> <caption>Répartition des salariés de 55 ans et plus par CSP</caption> <thead> <tr> <th>CSP</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ouvriers</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>Cadres</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Employés</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Apprentis maître</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>	CSP	Pourcentage	Ouvriers	60%	Cadres	17%	Employés	17%	Apprentis maître	6%	<p>Répartition des salariés de moins de 26 ans par CSP</p>  <table border="1"> <caption>Répartition des salariés de moins de 26 ans par CSP</caption> <thead> <tr> <th>CSP</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ouvriers</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <td>Employés</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Cadres</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>Apprentis maître</td> <td>5%</td> </tr> </tbody> </table>	CSP	Pourcentage	Ouvriers	61%	Employés	27%	Cadres	7%	Apprentis maître	5%
CSP	Pourcentage																				
Ouvriers	60%																				
Cadres	17%																				
Employés	17%																				
Apprentis maître	6%																				
CSP	Pourcentage																				
Ouvriers	61%																				
Employés	27%																				
Cadres	7%																				
Apprentis maître	5%																				

Source : Enquête emploi-formation 2013

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

Nombre de contrats de professionnalisation pris en charge



Source : données formation OPCA 2013

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 deux ans. Les projections pour les années 2015 et suivantes ne font pas apparaître, à l'heure de 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 3 thèmes, les parties souhaitent actualiser le panorama de branche des industries et com-

merces 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 CQP I «Conducteur d'Equipements Industriels, Animateur d'Equipe, 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 3 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.

Par ailleurs, 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, d'analyser et de prendre les mesures correctives éventuellement nécessaires pour pallier aux 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 terme 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 aux 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 d'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. À 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.

La 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. À cet effet, elles engagent les entreprises à déployer une démarche pluridisciplinaire d'amélioration de la prévention.

La 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.

La 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'ils 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 débranche.
- 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 2016)

Sur le plan de la méthode, les parties feront un bilan quantitatif et qualitatif des éléments suivants :

- Nombre de réunion CPNE
- Nombre de réunion 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.

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

Accord du 6 décembre 2017

[Étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFE CGC ;
FGMM CFDT ;
FNST CGT ;
CFTC FGT SNED.

Préambule

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 1

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, l'adresse 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.

Financement du paritarisme

Accord du 6 décembre 2017

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED.

Mod. par Avenant, 4 févr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
CFTC FGT SNED.

Mod. par Avenant 3 oct. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
FEDEREC.
Syndicat(s) de salariés :
FO ;
UNSA ;
FNST CGT ;
FGMM CFDT.

Préambule

Mod. par Avenant, 4 févr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
FEDEREC.
Syndicat(s) de salariés :
UNSA ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
CFTC FGT SNED.

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.

(Avenant 4 févr. 2020, étendu) «Les industries du recyclage comptent 1000 entreprises sur le territoire national et 28800 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 1

Mise en place d'un fonds de financement du dialogue social

Mod. par Avenant, 4 févr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC FGT SNED.

Mod. par Avenant 3 oct. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT.

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

(Avenant 3 oct. 2024, étendu) - 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

Mod. par Avenant, 4 févr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC FGT SNED.

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 «A.D.S RECYCLAGE».

Cette association est constituée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au droit d'association.

Elle est chargée d'assurer :

— la collecte de la cotisation conventionnelle définie à l'article 1 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 recouvrer 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**

Mod. par Avenant 3 oct. 2024, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT.

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**

Mod. par Avenant, 4 févr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

CFTC FGT SNED.

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.

Insertion, maintien et formation des salariés en situation de handicap

Accord du 13 juin 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC FGT ;

FO ;

CFE CGC ;

FNST CGT.

Préambule

Les industries du recyclage comptent 1300 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

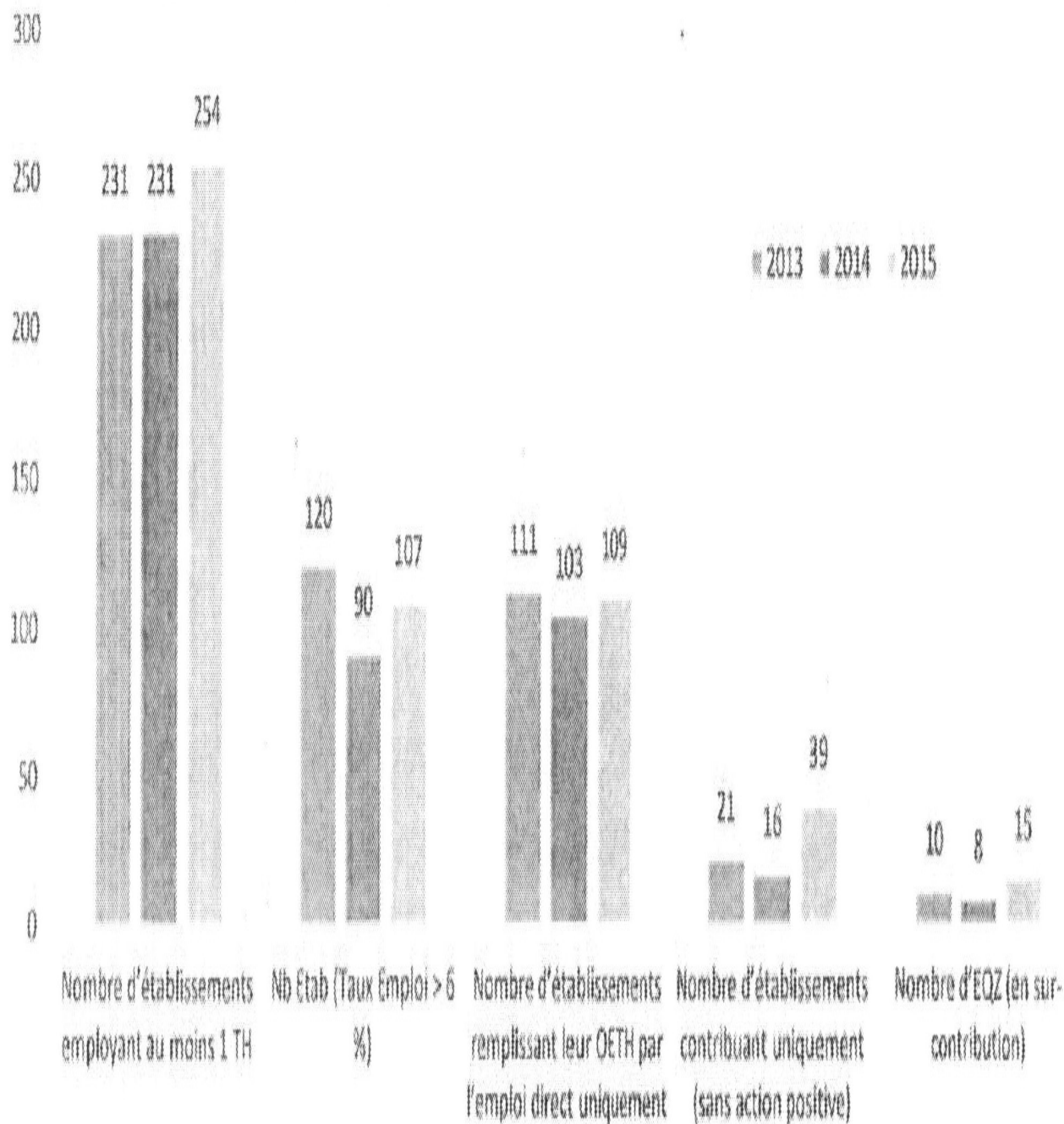
En 2015, on recense 328 établissements assujettis. Le nombre d'établissements assujettis est en progression après une baisse en 2014.

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 17867 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

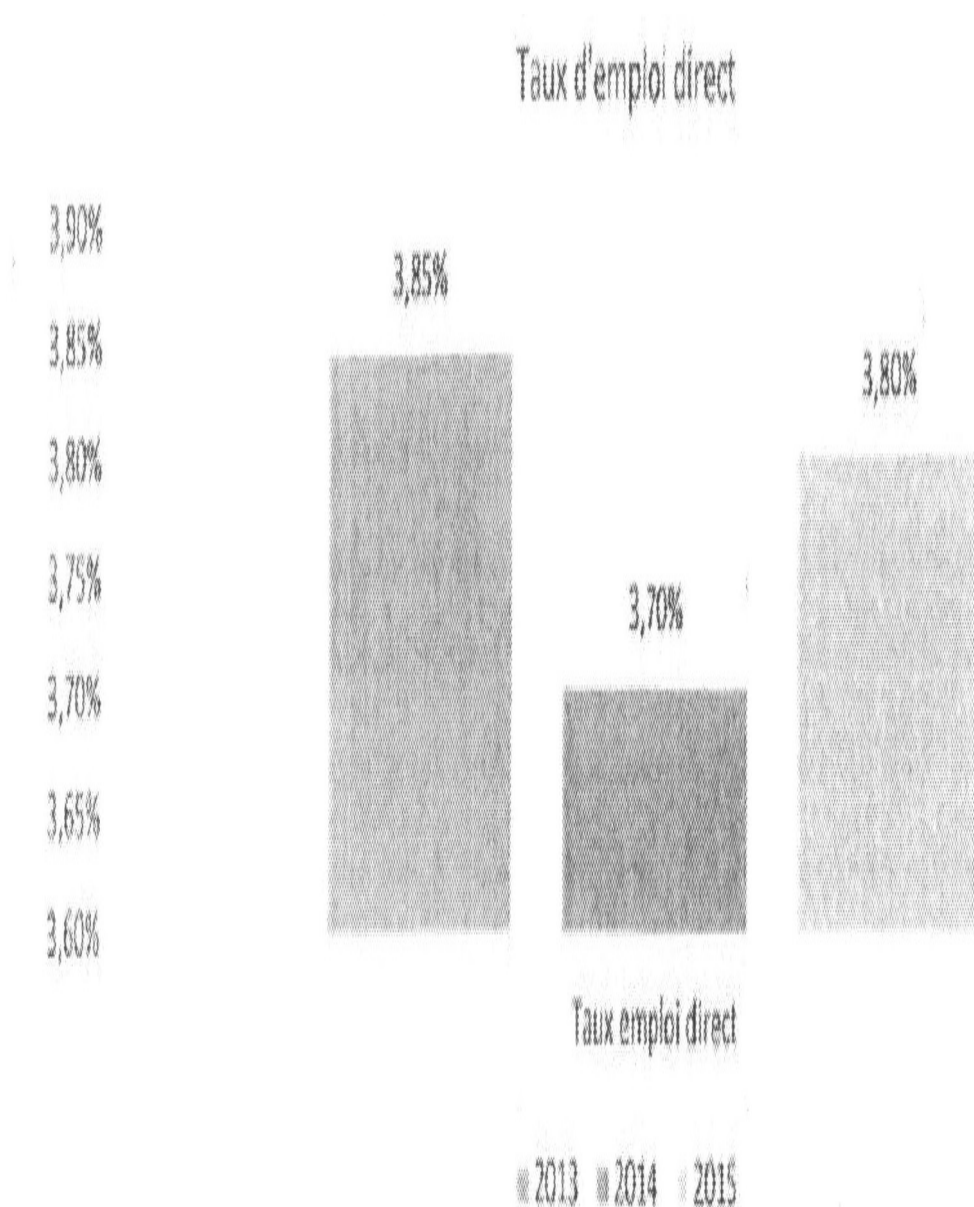


Les établissements employant au moins un travailleur handicapé progressent mais le nombre d'établissements contribuant uniquement financièrement par le versement de la contribution ou ceux à quota zéro sont en augmentation.

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



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 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 l'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 % c'est également réduit.

Le nombre d'établissement à faible taux d'emploi reste relativement important. Des efforts pourront être menés spé-

cifiquement 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 trois 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 socio-professionnelle et par métier

60 % des effectifs salariés de la branche travaillent dans 4 domaines d'activités : 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» représentent 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 trois quarts des salariés concernés ont une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, suivent ensuite les bénéficiaires ayant une Accident du Travail/Maladies Professionnelles pour 20 %. Ces deux 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 recrutement, en tous cas pérennes, sur cette population durant les deux dernières années.

Article 1 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 la 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, quelle que soit 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 chef 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 pré-qualification & 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 2ème 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'informations, 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.

Modalités de prise de congés dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid 19

Accord du 3 avril 2020

[Nonétendu, applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes et pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des déclarations du Président de la République le 12 mars 2020 et du Premier Ministre le 19 mars 2020 dans le contexte de la crise sanitaire à laquelle est confrontée la France face à l'épidémie de Covid 19.

Il s'appuie sur les textes législatifs et réglementaires promulgués depuis, notamment la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

En préambule, les partenaires sociaux de la Branche souhaitent exprimer leur solidarité et leur soutien auprès de l'ensemble des entreprises et des collaborateurs du secteur du recyclage. Leur travail est essentiel au maintien de la salubrité publique et à la poursuite d'activités essentielles de certaines industries, notamment celles liées à l'approvisionnement des citoyens en ressources vitales.

Ils adressent également leurs remerciements à l'ensemble des entreprises, collaborateurs qui assurent une continuité de services et d'approvisionnement dans l'intérêt général de la nation, en réduisant ainsi les conséquences sociales et économiques de la crise.

Les signataires rappellent également que la santé des collaborateurs est une priorité et que les consignes sanitaires recommandées par le gouvernement doivent être respectées par l'entreprise.

Il est rappelé l'importance des gestes barrières qui sont des mesures comportementales individuelles, mais qui doivent être imposées collectivement et mises en œuvre par l'employeur.

Conscients des difficultés des entreprises et de la pluralité des situations, les partenaires sociaux souhaitent permettre aux entreprises, dans un esprit de solidarité, de disposer de souplesse dans la pose des congés payés de leurs salariés, sous certaines conditions.

Il est important par ailleurs d'anticiper la fin de cette pandémie et faire en sorte que les collaborateurs puissent être présents en entreprise pour contribuer à la relance de l'activité, lorsque les mesures de confinement seront levées.

En effet, si certaines activités de recyclage peuvent se maintenir, d'autres sont confrontées à des baisses d'approvisionnement matières, à des défaillances de clients ou d'autres facteurs externes et internes et n'ont pas d'autres choix que de recourir notamment au chômage partiel.

Pour limiter l'impact financier de cette crise sanitaire sur la rémunération des salariés, et pour que chacun puisse par des gestes individuels contribuer à l'équilibre économique du pays, les partenaires sociaux ont adopté les mesures ci-dessous en matière de congés payés.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que les Directeurs seront vigilants aux actions mises en place par l'entreprise en amont des demandes d'indemnisation au titre du chômage partiel.

Le présent texte se fonde ainsi sur les dispositions de l'article 11 de la loi no 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. Il détermine des dispositions spécifiques en matière de congés afin de tenir compte de la propagation du covid-19 et de ses conséquences économiques, financières et sociales.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, par dérogation aux dispositions légales applicables en matière de prise des congés payés et aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche.

Article 2

Champ professionnel

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.

Les parties signataires rappellent 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.

Cet accord a un caractère supplétif selon le principe issu de l'article L. 2253-3 du Code du travail.

Article 3 **Conditions de mise en œuvre de l'accord**

A **Salariés concernés**

Cette mesure a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises touchées par une réduction partielle ou une cessation totale d'activité.

Les conditions de cet accord ne peuvent être appliquées aux salariés dont la date d'ancienneté est postérieure au 30 novembre 2019.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur l'objet du présent accord.

B **Jours de congés concernés et période de congés**

Les jours de congés payés visés par le présent accord sont ceux définis par l'article L. 3141-1 du code du travail :

- *Acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019*
- *Acquis entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020,*
- *Acquis sur l'année civile n-1 et n (si l'entreprise a pour période de référence l'année civile)*

Les congés acquis entre le 1^{er} juin 2018 et le 31 mai 2019 sont visés en priorité par les mesures du présent accord.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent accord ne peut s'étendre au-delà du 31 août 2020.

C **Nombre de jours congés**

L'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins de deux jours francs, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'employeur est autorisé à fractionner ces 6 jours de congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

D **Information**

Compte tenu de la complexité des situations de travail engendrées par la crise sanitaire, l'employeur doit informer le salarié de sa décision par tous les moyens possibles.

Par ailleurs, l'employeur qui utilise cette dérogation en informe sans délai et par tout moyen le CSE.

Article 4 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2020.

Article 5 **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 et de dépôt 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 individuelle dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid

Accord du 14 mai 2020

[Étendu par arr. 15 juin 2020, JO 16 juin, applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes et pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises de Recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

FO ;

CFE CGC ;

UNSA Industrie de la Construction.

Préambule

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 1

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 seize 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 1^{er} 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.

Accord du 1^{er} octobre 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr., applicable à compter pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des entreprises de recyclage.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT ;

FGT CFTC ;

FO Métaux ;

CFE CGC ;

UNSA Industrie et construction.

Mod. par Avenant 9 déc. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr., applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FGT CFTC ;

FO ;

CFE CGC ;

UNSA Industrie et Construction.

Avenant n° 1, 21 nov. 2022, nonétendu, applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes et jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFD ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

Préambule

Mod. par Avenant 9 déc. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr., applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FGT CFTC ;

FO ;

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'entreprises 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, automobile 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 premier semestre.

L'année 2021 demeure incertaine, de même que les annonces des industriels sur leur carnet de commande 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 1

Champ d'application

Mod. par Avenant 9 déc. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr., applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération des Entreprises du Recyclage.
Syndicat(s) de salariés :
FGMM CFDT ;
FGT CFTC ;
FO ;
CFE CGC ;
UNSA Industrie et Construction.

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.

Article 3

Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

(Voir également Avenant n° 1 du 21 novembre 2022)

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 :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un 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 paie 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.

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.

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

Article 6 **Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi et de formation professionnelle**

Mod. par Avenant 9 déc. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr., applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FGT CFTC ;

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 cinq 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 savoirs 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.

Article 8

Durée de l'accord

Avenant n° 1, 21 nov. 2022, nonétendu, applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes et jusqu'au 31 déc. 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGMM CFD ;

FO Métaux ;

SECI UNSA.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022 (*Avenant n° 1, 21 nov. 2022, nonétendu : les termes «31 décembre 2022» sont remplacés par les termes «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.

Article 10

Dépôt et entrée en vigueur du texte

Mod. par Avenant 9 déc. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 6 févr., applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Entreprises du Recyclage.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FGT CFTC ;

FO ;

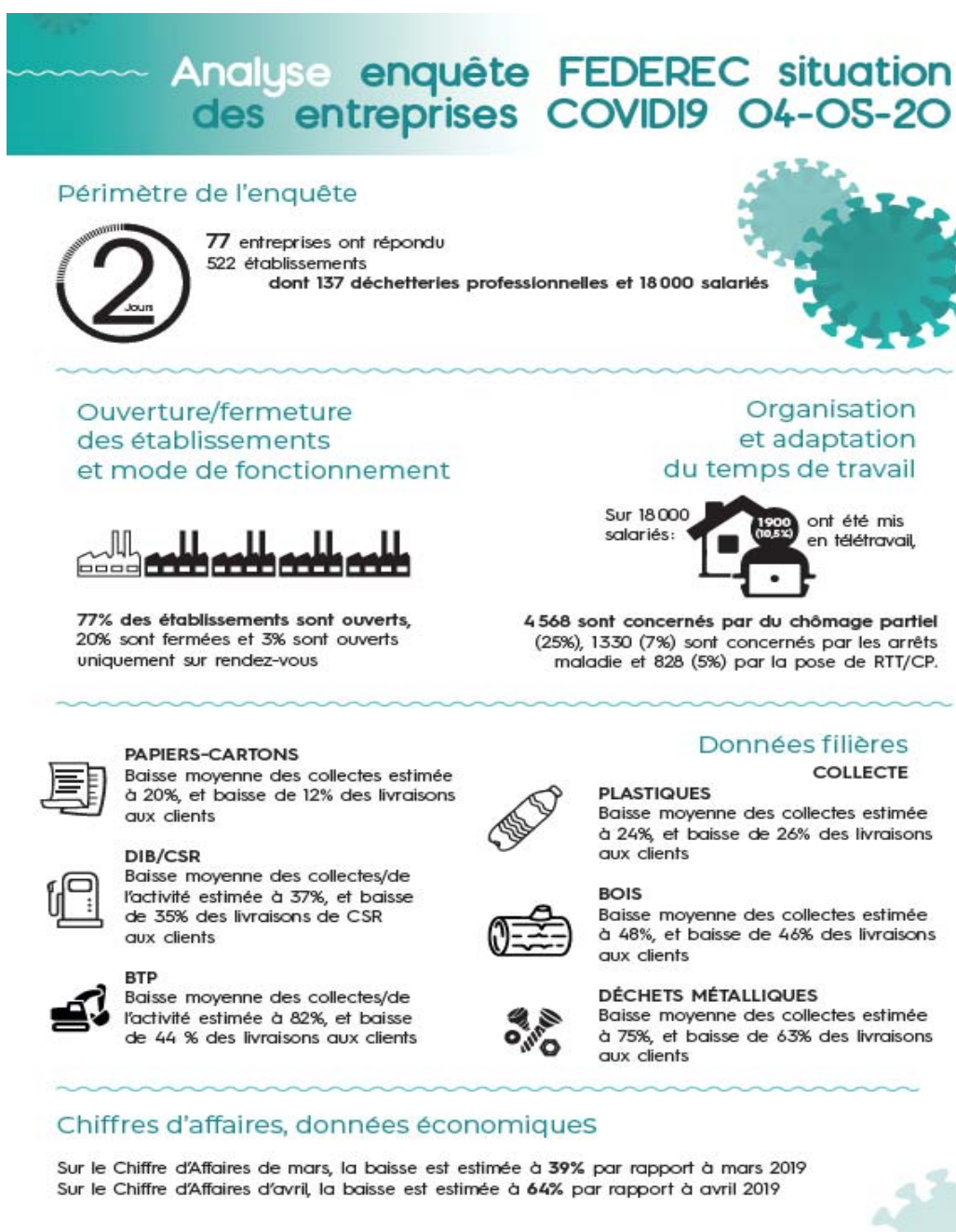
CFE CGC ;

UNSA Industrie et Construction.

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 1 : Situation de la Branche pendant le confinement



Avenant n° 1 du 21 novembre 2022

[Nonétendu, applicable immédiatement pour les entreprises adhérentes et jusqu'au 31 déc. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGMM CFD ;

FO Métaux ;

Préambule

Le recours au dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) mis en place par la branche le 1^{er} Octobre 2020 est encore aujourd'hui nécessaire compte tenu du contexte économique actuel et des perspectives d'activité des entreprises.

La filière subit de plein fouet la crise énergétique ainsi que l'arrêt d'activité d'une partie de ses consommateurs qui s'approvisionnent en matières premières issues du recyclage. Les coûts de l'électricité, du gaz et du carburant sont à des niveaux prohibitifs, jamais atteints jusqu'à présent et menacent la pérennité des métiers de la Branche, les aides déployées par l'État ne bénéficiant quasiment pas au secteur. Des entreprises, clientes et fournisseurs de la branche, cessent déjà leur activité et d'autres pourraient déposer le bilan dans les mois à venir si des dispositions rapides ne sont pas prises, mettant en péril les activités de collecte et de tri des déchets sur l'ensemble du territoire.

La filière de recyclage, secteur industriel, nécessite en effet une consommation d'énergie importante.

Cette consommation a un impact direct sur la compétitivité des entreprises et donc sur la décision même de maintien ou d'arrêt de production. Dans son plan "Sobriété" présenté le 6 octobre dernier, le Gouvernement rappelle que le secteur de l'industrie porte des investissements d'efficacité énergétique et de décarbonation dans ses procédés, réduisant son intensité énergétique de 40% depuis 1990. L'industrie du recyclage participe pleinement à cet objectif de sobriété, sans dégradation du volume de production. Elle permet en effet l'économie de 22 millions de tonnes de CO₂ et de la consommation de 121 TWH d'énergie

Conséquences des hausses des coûts de l'énergie :

Le coût des carburants est un point de tension important pour les entreprises du recyclage car elles ont une part logistique importante dans leur activité, qu'elle soit le fait d'un contrat spécifique ou de transport de marchandises en compte propre. Les prix du gazole routier, après avoir déjà augmenté de 18% en moyenne au cours de l'année 2021, ont encore augmenté de 46% entre janvier et septembre 2022. En pratique, le prix du litre de gazole a augmenté de 83% entre juin 2021 et septembre 2022 (hors prime exceptionnelle à l'acquisition des carburants)

Par ailleurs, selon une enquête réalisée auprès des entreprises :

- 1) le coût du poste «électricité» a augmenté de 36,50% en moyenne entre 2021 et 2022, avec une hausse maximale de + 207% ;
- 2) Le coût du poste «électricité» devrait augmenter en moyenne de 179% entre 2022 et 2023, avec une hausse maximale de + 660% ;
- 3) La part moyenne du chiffre d'affaires annuel consacrée à l'électricité a en moyenne augmenté de 25,60% entre 2021 et 2022, avec une hausse maximale de + 167% ;
- 4) La part moyenne du CA annuel consacrée à l'électricité devrait augmenter en moyenne de + 161% entre 2022 et 2023, avec une hausse maximale de + 550%.
- 5) Près de 20% des entreprises ayant répondu indiquent que «les prix de l'électricité deviennent insupportables» et que l'arrêt de l'activité voire la fermeture définitive de l'entreprise sera rapidement la seule issue.

Les entreprises ayant fortement investi, notamment dans le cadre de France Relance, sont d'autant plus pénalisées que leur résultat net peut être parfois négatif pendant quelques années suivant le lancement de nouveaux projets. En effet, les périodes d'investissements se caractérisent par une importante mobilisation des ressources de l'entreprise au détriment de la trésorerie.

Enfin, redescendu le 24 octobre sous la barre symbolique des 100 €/MWh pour les contrats long terme (2025), le gaz a passé plus de 12 mois à des niveaux extrêmement élevés (avec un pic en août dernier à 342 €/MWh), loin des 25 €/MWh pratiqués en septembre 2021 pour les contrats long terme (2025).

Ces niveaux relativement bas - au regard du contexte - surviennent alors que les stocks sont remplis et que l'approvisionnement en GNL est soutenu ; les prix restent incertains à l'aube de l'hiver.

En synthèse, l'ensemble des filières de l'industrie du recyclage doit donc faire face à des obstacles majeurs découlant de la crise énergétique :

- Ralentissement de l'activité du fait des fermetures partielles ou totales d'usines (moins de consommation de MPIR et moins de chutes de production) ;
- Hausse du coût de l'énergie qui provoque une hausse des prix des transports et une diminution de l'offre de transporteurs dans un secteur déjà en tension (difficultés de recrutement de chauffeurs, d'approvisionnement en pièce et en gasoil, hausse du délai de livraison des véhicules, etc.) et donc impossibilité d'assurer la collecte des déchets dans de bonnes conditions ;
- Hausse de la quantité de matière à stocker dans les centres de tri, dont le volume est encadré par les rubriques ICPE, engendrant des risques d'incendie, de mise en danger du personnel, de sanctions administratives ;

-
- Absence de visibilité, ce qui ne permet pas aux entreprises d'avoir des perspectives claires sur les marchés, d'investir, d'innover et d'assurer la pérennité des emplois ;
 - Les cours des matières premières s'effondrent pour l'ensemble des matières, se répercutant sur les prix de vente et amputent d'autant la résilience économique des entreprises.

Au regard de ce qui précède, les parties ont décidé de négocier un avenant à l'accord de branche initial du 1^{er} Octobre 2020 afin de faire bénéficier les entreprises de la prolongation de la période de mobilisation du dispositif de l'activité partielle de longue durée en repoussant le terme de la durée déterminée de l'accord de branche initial.

Article 1

Modification de l'article 3 sur la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Les parties ont décidé, par le présent avenant, de faire bénéficier les entreprises de la Branche, de la prolongation de la période de mobilisation du dispositif de l'activité partielle de longue durée.

En effet, conformément au décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée est prolongée de 12 mois afin de permettre aux entreprises d'en solliciter le bénéfice dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs

Cette période de référence s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative

Le dispositif ne pourra s'appliquer que sous réserve de validation de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Article 2

Modification de l'Article 8 - Durée de l'Accord

Par le présent Avenant, les parties ont convenu, de modifier la date de fin de l'accord à durée déterminée du 1^{er} octobre 2020, initialement prévue au 31 décembre 2022, en la fixant au 31 décembre 2026. Il cessera de produire ses effets à cette date.

(Voir Accord du 1^{er} octobre 2020, art.8)

Article 3

Révision

Le présent avenant pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application. Les conditions de validité de l'avenant sont conformes aux conditions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 4

Durée, dépôt et entrée en vigueur du texte

Le présent avenant est conclu pour la durée déterminée fixée ci-dessus au 31 Décembre 2026. Il cessera de produire ses effets à cette date.

Il entre en vigueur immédiatement pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle signataire.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du Travail.

Un exemplaire sera également remis auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Protection sociale complémentaire

Accord du 3 juillet 2024

[Étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et en vigueur à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEREC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT.

Préambule

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 article 4 bis de la Convention) ;
- Les TAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 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 1^{er} 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 1 **Catégories objectives**

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 1^{er} 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.