

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971. Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JONC 23 janvier 1974. Elargie par arrêté du 16 janvier 1985 JONC 25 janvier 1985.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0637

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971. Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JONC 23 janvier 1974. Elargie par arrêté du 16 janvier 1985 JONC 25 janvier 1985.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 3 octobre 2025 relatif aux salaires au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635466

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635466

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:26

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

Sommaire

Texte de base	•
Article 81	•
Article 83	•
Article 84	•
Article 85	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 30	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 86	•
Article 86	•
Article 87	•
Article 88	•
Article 89	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 33 (1)	•
Article 34	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 37	•
Article 38	•

Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44-6	•
Article 44	•
Article 44-1	•
Article 44-2	•
Article 44-3	•
Article 44-4	•
Article 44-5	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 46-1	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 49 bis	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 58 BIS	•
Article 59	•
Article 60-1 (+)	•
Article 60-2	•
Article 60-3	•
Article 60-4	•
Article 60-5	•
Article 60-6	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 67 bis	•
Article 68	•
Article 68 BIS	•
Article 69	•
Article 70	•

Article 70-1	•
Article 71	•
Article 71	•
Article 71 bis	•
Article 72	•
Article 79	•
Article 80	•
Article 73	•
Article 74	•
Article 74	•
Article 75	•
Article 76	•
Article 77 (+)	•
Article 78	•
Article 78-1	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 31 BIS	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Avenant : Annexe II Protocole d'accord du 2 juillet 1984	•
Article	•
Avenant : Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance Avenant du 25 janvier 2006	•
Article 1	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 2	•
Article 7	•
Article 5	•
Article 6	•
Avenant : Avenant n° 1 du 12 janvier 2010 portant modification de l'article 1er de la convention	•
Article 1er	•
Avenant : Accord du 3 juillet 2013 relatif aux congés pour événements familiaux	•
Article	•
Avenant : Accord du 15 mai 2014 relatif à la répartition des fonds pour le financement des CFA	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Avenant : Accord du 10 février 2017 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation	•

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Avenant : Avenant du 9 décembre 2020 à l'accord du 1er octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) dans le cadre de la crise sanit:

Article •

Avenant : Avenant du 3 octobre 2024 à l'accord n° 3 du 3 juillet 2024 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant salaires : Accord du 8 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008 •

Article •

Article •

Avenant salaires : Accord du 4 octobre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 •

Article •

Article •

Avenant salaires : Accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022 •

Article •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971. Etendue par arrêté du 4 janvier 1974 JONC 23 janvier 1974. Elargie par arrêté du 16 janvier 1985 JONC 25 janvier 1985.

ART.
81

Dans les établissements où le nombre de travailleurs désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur est tenu, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel, de mettre à leur disposition un local de restauration.

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

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

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

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

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

ART.
83

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

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

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

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

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

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

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

ART.
84

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

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

ART.
85

Là où le travail le justifie, des moyens d'essayage 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

**ART.
17** Dans toute entreprise ou organisme mentionné à l'[article L. 421-1](#), le chef d'entreprise doit " informer tous les deux ans " le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date " envisagée pour le premier tour " de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
21

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

La présidence appartiendra au plus ancien dans l'établissement.

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

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

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

ART.
22

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
23

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

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

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

ART.
24

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

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

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

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

(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)

ART.
25

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

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi.

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

ART.
26

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

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

Dans le cas de travail en plusieurs équipes, sans faire obstacle à l'exercice régulier du mandat de délégué titulaire, et si cette fonction n'était pas représentée dans l'une des équipes, le délégué suppléant qui s'y trouverait serait habilité à exercer la fonction et indemnisé, pour ce faire, dans les mêmes conditions que le titulaire.

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

ART.
27

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
28

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

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

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

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

ART.
29

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

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

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

ART.
30

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

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

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

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

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

ART.
30

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- les entreprises qui exercent à titre principal des activités de réemploi à partir de produits ou composants qui ne sont pas des déchets, pour les utiliser à nouveau dans un usage identique à celui pour lequel ils avaient été conçus ;
- les entreprises qui exercent à titre principal des activités de réutilisation : ces activités impliquent toutes les opérations nécessaires à la réutilisation de déchets sans autre opération de prétraitement ;
- les entreprises qui exercent à titre principal le négoce/ commerce de gros de déchets et de débris en vue de recyclage ;
- les entreprises qui réalisent, à titre principal, du commerce de gros d'autres produits intermédiaires en vue de leur réemploi et/ ou de leur réutilisation ;
- l'activité des holdings ayant vocation à regrouper majoritairement des sociétés exerçant à titre principal la production de matières premières par recyclage à partir de déchets et de sous-produits et/ ou de réemploi tels que définis ci-dessus ;
- les entreprises qui réalisent, à titre principal, la fabrication de combustibles solides de récupération (CSR), à partir de déchets non dangereux, non inertes.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
2

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

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

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

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

ART.
3

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

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

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

ART.
4

Chaque partie signataire peut demander la révision des dispositions de la présente convention et de ses avenants moyennant un préavis d'un mois avant la date d'expiration d'une période annuelle. En ce qui concerne les barèmes de salaires, les délais dans lesquels peut intervenir la révision sont fixés à l'article 60.

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

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

ART.
5

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

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

ART.
86

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

Cette commission sera composée :

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

-au moins de deux organisations syndicales de salariés représentées.

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

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

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

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

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

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

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

ART.
86

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

Cette commission sera composée :

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

-au moins de deux organisations syndicales de salariés représentées.

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

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

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

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

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

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

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

ART.
87

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

ART.
88

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

ART.
89

Conformément à l'article 31 c du livre 1er 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.

ART.
6

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

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

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

ART. 7 L'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Il a pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

Cependant :

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

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

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

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

ART. 8 Les délégués du personnel titulaires de cette fonction et les membres titulaires du comité d'entreprise pourront participer à des réunions de formation et d'information syndicale, organisées à l'extérieur de l'entreprise dans la limite d'un maximum de deux fois huit heures prises par journée complète au cours d'une même année civile, temps de trajet compris, prises sur le crédit d'heures qui leur est légalement attribué.

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

ART. 9 Il est institué, dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, des délégués du personnel dont le nombre est fixé conformément à la législation en vigueur.

ART. 10 La mission des délégués du personnel est définie par les [articles L. 422-1 et suivants du code du travail](#) ; elle consiste notamment à :

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

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

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

En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

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

ART.
11

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

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

ART.
12

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

ART.
33

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

(1)

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

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

ART.
34

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

ART.
34

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

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

ART.
35

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

ART.
37

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

ART.
38

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

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

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

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

ART. 39 Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier ou service, compte tenu des dispositions de l'article 40.

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

ART. 40 Le chef d'entreprise laisse aux membres titulaires du comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

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

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

ART. 41 Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant responsable.

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

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

ART. 42 Le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 43 Conformément à la législation en vigueur, tout licenciement d'un membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant envisagé par la direction devra, avant que ne soit sollicitée l'autorisation de l'inspecteur du travail, obligatoirement être soumis à l'avis du comité d'entreprise.

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

ART. 44-6 Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel à l'agence nationale pour l'emploi ou au maire de leur commune.

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

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

ART. 44 Les parties signataires désireuses de promouvoir l'apprentissage de jeunes travailleurs ainsi que le perfectionnement des membres du personnel des entreprises, y compris des salariés handicapés, étudieront en commun toutes mesures à prendre afin de les organiser et de les développer dans le cadre de la législation en vigueur :

- dispositions du livre Ier du code du travail ;
- dispositions du livre IX du code du travail,

ainsi que les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970.

ART. 44-1 Aucune discrimination entre les salariés des deux sexes ne pourra être effectuée en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du :

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

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

ART. 44-2 Aucune discrimination ne pourra être faite entre salariés français et étrangers en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

ART. 44-3 Les travailleurs handicapés qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide doivent bénéficier de la même possibilité d'accès au poste et de la même rémunération que ce dernier.

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

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

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

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

ART. 44-4 Les mesures relatives à la protection des jeunes travailleurs, seront prises conformément aux textes en vigueur, notamment en ce qui concerne les sièges, les fardeaux et la durée du travail.

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

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

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

ART.
44-
5

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

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

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

En vertu des dispositions légales :

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

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

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

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

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

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

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

En cas de réintégration, la femme salariée retrouve le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ (se reporter également à l'[article L. 122-26](#), (article 60-6 modifié par accord du 20 novembre 1996)).

ART.
45

Dans les entreprises dont la marche est sujette à fluctuations, il sera fait appel de préférence aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois par manque de travail. Toutefois si l'intéressé n'accepte pas dans les huit jours une offre d'emploi de même nature faite par l'établissement, ce défaut d'acceptation entraînera la perte définitive de son droit à priorité d'emploi et des avantages qui y sont rattachés.

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

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

ART.
46

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

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

ART.
46-
1

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

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

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

ART.
47

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

La période d'essai est fixée comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
48

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

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

ART.
49

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La rémunération nette est évaluée sur la base :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 50. Au cas où le remplacement effectif de l'intéressé, justifié par le bon fonctionnement de l'entreprise, s'imposerait, l'employeur pourra être amené à envisager la rupture du contrat de travail, pour ce motif.

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

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

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

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

ART. 51. Ne constituent pas une rupture du contrat de travail les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou un cas fortuit tels que : incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée, décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant et du conjoint de ce dernier.

ART. 52. Les jeunes salariés au retour de leur service national obligatoire auront droit à leur réintégration dans l'entreprise dans les conditions prévues aux [articles L. 122-18 et suivants du code du travail](#).

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

ART. 53. Les absences occasionnées par l'appel sous les drapeaux comme réserviste pour une période obligatoire d'instruction militaire ne seront pas considérées comme entraînant rupture du contrat de travail.

ART. 54. Conformément aux dispositions de l'[article L. 321-1-2 du code du travail](#), tout déclassement ou toute rétrogradation, et plus généralement toute modification d'un élément fondamental du contrat de travail qui n'est pas justifiée par un motif inhérent à la personne du salarié, si elle est refusée par l'intéressé dans un délai d'un mois de réflexion pourra entraîner la rupture du contrat de travail, pour cause économique.

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

ART. 55. En cas de difficulté économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail susceptible d'entraîner des licenciements, l'employeur doit en informer obligatoirement le comité d'établissement, ou d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel. Le comité (ou les délégués du personnel) sera consulté sur les mesures que la direction compte prendre, telles que notamment : réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, mutation d'emploi, arrêt provisoire ou licenciement collectif.

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

Pour information, ces critères prennent notamment en compte :

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

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

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

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

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

ART. 56 La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

NOTA

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

ART. 57 Conformément aux dispositions de l'article L. 212-6 du code du travail, les partenaires sociaux décident de fixer le contingent d'heures supplémentaires utilisables chaque année par les entreprises du secteur à 220 heures, et ce que la durée du travail soit décomptée sur la semaine, sur un cycle ou selon tout autre mode légal.

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

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

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

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

ART. 58 Le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, les dispositions particulières aux jours fériés demeurant applicables.

ART. 58 BIS Les heures effectuées exceptionnellement soit les dimanches entre 6 heures et 21 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, soit la nuit entre 21 heures et 6 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif. Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

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

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

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

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

(Arrêté du 29 février 2016 - art. 1)

ART. 59 Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à l'intéressé, en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues en vertu d'heures supplémentaires ou de travail exceptionnel de nuit, de dimanche ou de jours fériés.

ART. 60-1 (+) La classification et le barème des salaires minima mensuels figurent en annexe I.

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

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

NOTA

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

ART. 60-2 Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni, à l'exclusion de toutes indemnités, primes, compléments et accessoires de salaires divers, quelle qu'en soit la dénomination.

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

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

ART. 60-3 En cas de travail à triple équipe, il est accordé pour les travaux effectués entre 22 et 6 heures, une majoration de salaire égale à 10 p. 100 du salaire minimum garanti de son coefficient.

ART. 60-4 Les rémunérations mensuelles minimales prévues dans le barème de salaires tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des rémunérations fixées par le contrat individuel de travail.

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

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

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

ART. 60-5 Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications *périodicité*.

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

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

NOTA

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

ART. 60-6 La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque des naissances multiples sont prévues, cette période commence douze semaines avant la date présumée de l'accouchement, vingt-quatre semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine vingt-deux semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après le date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants *nombre* au moins dans les conditions prévues aux articles L. 519 à L. 529 du code de la sécurité sociale ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables *dispositions en faveur du troisième enfant*. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 61 Conformément à la législation en vigueur et sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans les avenants résultant des conventions particulières, de contrats individuels ou d'usages, la durée du congé normal de tout salarié est fixée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence dans l'établissement, le point de départ de cette période étant fixé au premier juin de chaque année.

ART. 62 Pour l'ouverture du droit à congés sont assimilés à un mois de travail effectif les périodes égales à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail, sur la période de référence.

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

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

ART.
63

La durée du congé s'apprécie en jours ouvrables.

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

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

ART.
64

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

- soit sur la base de un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé ;

- par rémunération totale, on doit entendre le salaire et tous ses accessoires (avantages en nature, primes de rendement, majorations pour heures supplémentaires, etc.) à l'exception notamment des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, de la prime de vacances, de celles correspondant à des conditions particulières de travail et, lorsqu'elles existent, de primes visées selon une périodicité autre que mensuelle, telles que treizième mois, gratifications exceptionnelles ;

- soit sur la base de la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler.

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

ART.
65

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

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

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

ART.
66

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

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

Maladie du salarié pendant ses congés :

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

ART.
67

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

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

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

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

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

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

**ART.
67
bis**

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

Le taux de l'indemnité horaire est égal à :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTA

**ART.
68**

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

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

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

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

**ART.
68
BIS**

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

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

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

ART. 69 Toute femme salariée âgée de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas six jours.

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

ART. 70 Les différents congés définis ci-dessus se cumulent entre eux, mais ils ne peuvent, sauf dispositions contraires, s'ajouter, même partiellement, aux congés qui pourraient être éventuellement accordés par les usages ou par des contrats individuels de travail.

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

ART. 70-1 Tout salarié peut bénéficier d'un congé parental pris dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 71 Tout salarié bénéficiera sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

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

De plus, après 1 an de présence :

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

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

ART.
71

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

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

De plus, après 1 an de présence :

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

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

ART.
71
bis

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

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

ART.
72

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

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

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

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

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

Cette indemnité sera calculée comme suit :

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

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

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

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Départ à la retraite

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

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

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

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

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

Mise à la retraite

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

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

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

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

Délai-congé

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

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

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

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

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

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

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

ART.

74 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 €.

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

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

ART.

74 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 €.

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

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

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

Temps de voyage

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

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

Frais de voyage

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

Bagages

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

Temps de travail

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

Indemnisation de séjour

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

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

Détente

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

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

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

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

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

Elections

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

Congés

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

Maladie - accident

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

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

Décès

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

ART.
76

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

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

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

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

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

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

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

ART.
77
(+)

Les employeurs fourniront à chaque ouvrier, en contact avec les matières et produits de récupération, ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, deux paires de vêtements de travail (combinaison, bleu de travail, blouse, tablier).

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

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

NOTA

ART.
78

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

- moins de 6 mois : 1 semaine ;

- 6 mois à 2 ans : 1 mois ;

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

Ces délais courent :

- soit à compter de la date de présentation de la lettre recommandée relative au licenciement, ou de la démission ;

- soit à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de la décision de démission,

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

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

ART.
78-
1

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

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

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

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

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

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

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

ART.
31

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

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

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

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

ART.
32

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

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

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

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

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

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

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

ART.
31
BIS

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

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

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

NOTA. Ancien article 32.

NOTA

NOTA. Ancien article 32.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 3 octobre 2025 relatif aux salaires au 1er janvier 2026

ART.

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.

ART.

Annexe 1

Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1er janvier 2026.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 910,42	1 916,90	1 929,94	
II	1 943,02	1 956,07	1 975,66	
III	1 986,89	2 017,66	2 070,58	
IV	2 114,69	2 177,47	2 242,06	
V	2 332,68	2 462,00	2 591,35	
VI		2 701,57	2 914,63	3 386,73
VII		3 509,23	3 649,38	3 815,02

ART.

Conformément à l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

ART.

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.

ART.

Les minima conventionnels issus de l'accord du 3 octobre 2024 sont revalorisés de 1,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1er janvier 2026.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

Ouverture de négociations sur les accessoires du salaire et clause de sauvegarde liée à l'évolution du Smic

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent à ouvrir, au cours du premier trimestre de l'année 2026, des négociations portant sur les accessoires du salaire, conformément à la volonté partagée d'assurer une politique de rémunération globale équitable et adaptée aux évolutions du secteur.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une évolution substantielle du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) interviendrait au 1er janvier 2026, entraînant une réduction significative de l'écart entre le nouveau montant du Smic et les minima conventionnels fixés par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'examiner les éventuelles mesures d'ajustement nécessaires pour garantir la structure de la grille salariale conventionnelle.

Ces engagements s'inscrivent dans une démarche proactive de dialogue social et de préservation de l'équilibre entre compétitivité des entreprises et protection des salariés.

ART.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Ils rappellent que la promotion de la mixité et la lutte contre les inégalités constituent des axes majeurs de la politique sociale de la branche.

Selon le dernier rapport d'activité de la branche des industries et commerces de la récupération, la féminisation des effectifs poursuit sa progression, même si des marges de progrès subsistent, notamment sur les postes à responsabilité et dans certains métiers techniques. En 2024, la part des femmes dans les effectifs de la branche s'établit à environ 22,5 %, chiffre en évolution positive qui témoigne de l'impact des actions engagées en faveur de la mixité et de l'égalité des chances.

Conscients de ces enjeux, les partenaires sociaux s'engagent à :

- renforcer les actions de sensibilisation et de formation pour combattre les stéréotypes de genre et favoriser l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité ;
- développer, en lien avec l'Opco 21 et les acteurs de l'emploi, des dispositifs de promotion des métiers auprès des femmes et des jeunes filles ;
- veiller à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment par la négociation de mesures facilitant la parentalité et l'équilibre des temps de vie.

La branche poursuivra ses efforts pour garantir une égalité de traitement effective en matière de recrutement, de rémunération, de déroulement de carrière et d'accès à la formation, dans le respect des principes de non-discrimination et d'équité.

SECTION 3

Avenant : Annexe II Protocole d'accord du 2 juillet 1984

Source officielle Légifrance

ART.

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

-0,15 F l'heure pour 3 ans de présence ;

-0,25 F l'heure pour 6 ans de présence ;

-0,35 F l'heure pour 9 ans de présence ;

-0,45 F l'heure pour 12 ans de présence ;

-0,55 F l'heure pour 15 ans de présence.

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

SECTION 4

Avenant : Avenant à l'accord du 2 octobre 1997 relatif au régime de prévoyance Avenant du 25 janvier 2006

Source officielle Légifrance

ART.

1

Le présent avenant a pour objet :

- l'intégration dans le régime de prévoyance de la branche de dispositions prévues par la réforme de l'assurance maladie née de la loi du 13 août 2004 ;
- la modification du tableau des garanties frais de santé suite à la mise en application de la classification commune des actes médicaux dite CCAM ;
- l'intégration des nouvelles dispositions concernant les bénéficiaires des régimes de prévoyance collectifs obligatoires suite à la parution de la circulaire DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005 ;
- la révision des cotisations relatives aux garanties frais de santé.

La mise en oeuvre progressive de la classification commune des actes médicaux (CCAM) impose une nouvelle formulation de l'expression des garanties frais de santé du régime de prévoyance de la branche.

Dans le cadre de la CCAM, les nouvelles expressions de l'assurance maladie sont les suivantes :

- MR est le montant remboursé par la sécurité sociale ;
- BR est la base de remboursement de la sécurité sociale ;
- BR - MR appelé communément ticket modérateur continuera de s'écrire sous la forme TM.

La mise en oeuvre de la CCAM étant progressive sur plusieurs années, les codifications de l'ancienne nomenclature (NGAP) perdureront, et notamment le tarif de convention (TC).

Les expressions des niveaux de garanties inchangés sont les suivants :

- pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale dit PMSS ;
- les plafonds annuels appliqués aux garanties ne sont pas modifiés.

Compte tenu de ces modifications, le tableau des garanties frais de santé intégré à l'avenant au régime de prévoyance du 15 janvier 2004 est remplacé par le suivant :

Tableau des garanties santé

Les prestations de ce tableau intègrent la législation actuelle et à venir sur les contrats responsables. Elles sont exprimées en complément du régime de base.

-

NATURE DES GARANTIES/MONTANT DES PRESTATIONS

Hospitalisation médicale et chirurgicale

Secteur conventionné ou non conventionné

100 % de la base de remboursement SS (BR ou TC ou TC reconstitué)

Chambre particulière (y compris maternité)

Prise en charge par l'organisme de prévoyance (limité à 3 % du PMSS/jour d'hospitalisation)

Forfait journalier hospitalier

Pris en charge par l'organisme de prévoyance

Lit d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans

Forfait égal à 1,76 % du PMSS/jour d'hospitalisation

Médecine

Consultations, visites (généraliste, spécialiste, professeur)

Secteur conventionné ou non conventionné

100 % de la base de remboursement SS (BR ou TC)

Auxiliaires médicaux

40 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Analyses et travaux de laboratoire

40 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Electroradiologie ou radiothérapie

30 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Orthopédie, prothèses médicales (hors auditives)

35 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Frais de transport remboursés par la SS

35 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Actes de spécialité, petite chirurgie et forfait de cures thermales

30 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Soins de cures thermales

35 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Pharmacie remboursée par la sécurité sociale

100 % du ticket modérateur

Optique

Verres, montures, lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale

100 % du ticket modérateur plus un forfait égal à 8 % du PMSS/an/personne

Dentaire

Soins dentaires

100 % du ticket modérateur conventionnel

Parodontologie, prophylaxie buco-dentaire

100 % du ticket modérateur conventionnel

Prothèses dentaires remboursées ou non par la sécurité sociale (prothèses dentaires fixes esthétiques, prothèses dentaires fixes métalliques, prothèses dentaires amovibles, actes divers de prothèses dentaires)

200 % de base de remboursement SS (BR ou TC ou TC reconstitué)

Orthodontie remboursée par la sécurité sociale (orthodontie dento-faciale)

200 % de base de remboursement SS (BR ou TC)

Maternité et adoption

Forfait égal à 7,5 % du PMSS par enfant (doublé en cas de naissance gémellaire)

Base de remboursement SS : tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale. Il est déterminé par accord entre les professionnels de santé et le régime de base de la sécurité sociale.

Ticket modérateur conventionnel : part restant à la charge de l'assuré social compte tenu de la différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et le montant remboursé par la sécurité sociale.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

ART.
4

Suite aux précisions apportées par la circulaire DSS/5B/2005/396 du 25 août 2005 concernant les bénéficiaires des régimes de prévoyance collectifs obligatoires, l'article 2 de l'avenant au régime de prévoyance du 15 janvier 2004 est annulé et remplacé par le suivant :

(voir cet article)

Afin de bénéficier de l'ensemble des avantages liés aux contrats collectifs à adhésion obligatoire, les partenaires sociaux conviennent de mettre en conformité le régime de prévoyance de la branche.

Pour cela, il est nécessaire de cumuler le respect des conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale reprises par le décret 2005-1226 du 29 septembre 2005, pour les contrats dits " responsables " et la règle de la non prise en charge d'une participation forfaitaire de l'assuré.

Concernant l'accord de prévoyance de la branche, l'[article L. 871-1 du code de la sécurité sociale](#) et le décret du 29 septembre 2005 s'appliquent à compter du 1er juillet 2006.

Dans ce cadre, le régime de prévoyance permet de bénéficier de :

- l'exonération des charges sociales sur les cotisations, pour l'employeur ;
- la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié ;
- l'exonération de la taxe sur les conventions d'assurance.

Au sens de l'article 57 de la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie, un contrat responsable devra respecter un cahier des charges qui sera connu et applicable dans son intégralité à compter du 1er juillet 2006 concernant les régimes obligatoires prévus dans le cadre d'une branche professionnelle.

Au jour de signature de cet avenant, la loi et les décrets déjà parus imposent un certain nombre de règles :

- d'une part, des interdictions de prise en charge ;
- d'autre part, des obligations de prise en charge dans le cadre du parcours de soins.

Les interdictions de prise en charge

A effet du 1er janvier 2005, la sécurité sociale baisse son remboursement du montant de la participation forfaitaire (1 en 2005) pour toute consultation ou acte médical réalisé par un médecin généraliste ou spécialiste. Cette participation ne doit pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé.

A effet du 1er juillet 2006, la majoration de la participation de l'assuré hors du parcours de soins, visée à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale, ne pourra pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé :

- absence totale de prise en charge de la majoration du ticket modérateur lorsque le participant ne désigne pas de médecin traitant avant le 1er juillet 2005 et/ ou ne passe pas par lui. Le montant de cette majoration a été fixé par décret en date du 3 novembre 2005, dans une fourchette de 7,5 % à 12,5 % de la base de remboursement ;
- absence de prise en charge du dépassement d'honoraire autorisé en cas de non-respect du parcours de soins sur les actes cliniques et techniques. Ce dépassement est limité au dépassement maximum sur les actes cliniques fixée à ce jour à 17,5 % de la base de remboursement de la consultation médicale.

A effet 2007, la majoration de reste à charge de l'assuré pour les actes et prestations pour lesquels le patient n'a pas accordé l'autorisation visée à l'[article L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale](#) ne pourra pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé :

- absence totale de prise en charge de la majoration du ticket modérateur lorsque l'assuré refuse l'accès à son dossier médical personnel (à effet du 1er juillet 2007).

Les obligations de prise en charge dans le parcours de soins

Dans le cadre des consultations et prescriptions du médecin traitant mentionné à l'[article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale](#) et aux prescriptions de celui-ci, les contrats responsables doivent respecter les obligations suivantes :

- prise en charge de 30 % du tarif opposable des consultations (tarif de base et majorations remboursables) qui s'ajoutent aux 70 % remboursés actuellement par la sécurité sociale ;
- prise en charge de 30 % des prescriptions de médicament du médecin traitant sur les vignettes blanches qui s'ajoutent aux 65 % actuellement remboursés par la sécurité sociale ;
- prise en charge de 35 % du tarif de base des frais d'analyse ou de laboratoire qui s'ajoutent aux 60 à 70 % remboursés actuellement par la sécurité sociale (plafonnée à 100 %) ;
- prise en charge totale du ticket modérateur pour au moins 2 prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard des objectifs de santé publique. La liste de ces prestations doit être fixée par arrêté non encore publié à ce jour.

Des décrets à paraître viendront préciser différents éléments d'application du contrat responsable et le régime complémentaire frais de santé de la branche sera adapté systématiquement afin de respecter ce cadre légal et de permettre de bénéficier des avantages précédemment listés.

ART.
7

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

Il entrera en vigueur, dans les conditions suivantes, à savoir :

A la même date :

- sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM) ;
- pour l'ensemble des entreprises et salariés dépendant de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Cette date de prise d'effet est fixée à la date de publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent avenant.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 25 janvier 2006.

ART.
5

A compter du 1er avril 2006, les cotisations relatives aux garanties frais de santé seront les suivantes :

La cotisation " Frais de santé " des actifs est égale à :

- 28,2 euros par mois pour le salarié seul ;
 - 56,2 euros par mois pour le salarié et sa famille,
- dont 14,1 euros sont pris en charge par l'employeur, soit 50 % de la cotisation du salarié seul.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire.

La cotisation " Frais de santé " figurant à l'article 3 de l'avenant du 15 janvier 2004 sous le libellé " Dispositions particulières " au maintien de la garantie " Frais de santé " pour les bénéficiaires précisément listés dans ce paragraphe est égale à :

- 42 euros par mois pour le bénéficiaire seul ;
- 84 euros par mois pour le bénéficiaire et sa famille.

ART.
6

Conformément aux dispositions prévues par la [loi n° 2004-391 du 4 mai 2004](#), l'accord de prévoyance d'une branche professionnelle est un thème de négociation auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent avenant et du régime de prévoyance auquel il est rattaché.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 1 du 12 janvier 2010 portant modification de l'article 1er de la convention

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ territorial de la [convention collective de la région Nord du 6 décembre 1971](#) (élargie à la région Picardie par avenant du 18 septembre 1984 et élargie à l'ensemble du territoire national par arrêté du 16 janvier 1985, JO du 25 janvier 1985) est modifié par le présent avenant comme suit :

« Le champ d'application territorial de la présente convention collective s'étend au territoire national et aux DOM. »

L'[article 1er de la convention collective](#) (brochure 3228) est donc modifié en conséquence dès publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Cas des accords de branche conclus en 2009 et 2010 et non étendus à la date d'entrée en vigueur du présent avenant

Le champ défini par le présent avenant s'applique aux textes conclus en 2009 et 2010 et non étendus à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Notification et validité de l'accord

La partie patronale notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet après publication de l'arrêté d'extension.

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

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.

Avenant : Accord du 3 juillet 2013 relatif aux congés pour événements familiaux

Source officielle Légifrance

ART.

L'[article 71](#) de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 71 Congés pour événements familiaux

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

- 4 jours pour le mariage d'un salarié ;
- 2 jours pour le Pacs d'un salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère du salarié.

De plus, après 1 an de présence :

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

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

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

SECTION 7

Avenant : Accord du 15 mai 2014 relatif à la répartition des fonds pour le financement des CFA

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les dispositions prévues par l'[accord paritaire du 9 avril 2008](#) portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,
A la demande des membres de la SPP réunis le 14 avril 2014,

ART.

1er

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des reversements affectés en 2014, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

ART.

2

En 2014, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP Opérateur des industries du recyclage (OIR), des CQP de branche, des CQPI auxquels la branche a souhaité adhérer et du baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'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-près-Bordeaux ;
- le CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13857 Aix-en-Provence Cedex 3.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2014.

ART.

3

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis et de leur affecter pour l'année 2014 la somme totale de 222 550 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2014 s'élève à :

- 55 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 75 000 € pour le CFA MPS ;
- 62 550 € pour le CFA des MFR, antenne de Cruseilles ;
- 30 000 € pour le CFA IRFEDD (forfait).

ART.

4

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir, en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

ART.

5

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.

Avenant : Accord du 10 février 2017 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART.

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 :

ART.

1er

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2017, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

ART.

2

En 2017 les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP PEUCR et du baccalauréat professionnel gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEFA, 96, rue Nationale 59000 Lille ;
- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Cruseilles-sur-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.

ART.

3

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 CFA pour l'année 2017, s'élève à :

- 75 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 70 000 € pour le CFA MPS ;
- 84 500 € pour le CFA des MFR Antenne de Cruseilles ;
- 12 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

ART.

4

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

ART.

5

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.

SECTION 9

Avenant : Avenant du 9 décembre 2020 à l'accord du 1er octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) dans le cadre de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 »

Source officielle Légifrance

Les partenaires sociaux ont souhaité signer un accord de branche sur l'APLD le 1er octobre 2020 afin de mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de soutien dans le contexte de crise sanitaire que traversent les entreprises et leurs collaborateurs depuis quelques mois. Cet accord de branche vient en complément de ceux signés le 3 avril 2020 et le 14 mai 2020 afin d'atténuer les effets économiques et sociaux de la crise.

Lors du dépôt du texte auprès des services de l'État et à la demande de la DGEFP, des précisions ont été apportées au texte initial et sont exprimées ci-dessous :

Le préambule de l'accord du 1er octobre 2020 :

« 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. L'enquête réalisée par la fédération du recyclage montre en effet que les effets de la crise ont été conséquents pour les entreprises (voir annexe 1) lors du confinement et que certains sites, selon les filières, continuent à subir des conséquences fortes en matière de chiffre d'affaires. 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 dispositif d'activité partielle mis en place par le gouvernement 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, le [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. »

Est remplacé par :

« Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises par le gouvernement dans le cadre de l'épidémie de « Covid-19 ». Dans le contexte de crise sanitaire que traversent les entreprises et leurs collaborateurs depuis quelques mois, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de soutien. C'est dans ce cadre qu'ont été négociés et signés deux accords de branche le 3 avril 2020 et le 14 mai 2020 afin d'atténuer les effets économiques et sociaux de la crise. Les partenaires sociaux saluent le dialogue social constructif de la branche qui a permis d'aboutir à des consensus durables grâce à la prise de responsabilité de chacun. Le diagnostic réalisé par la fédération du recyclage montre que les effets de la crise ont été conséquents pour les entreprises et que certains sites, selon les filières, continuent à subir des conséquences fortes en matière de chiffre d'affaires. Le secteur a en effet connu, lors du premier confinement (mars 2020), une baisse importante d'activité, de 20 à 80 % en termes de volumes collectés en fonction des filières, et un recours massif au chômage partiel dans le secteur sur cette période. Les chefs d'entreprise estimaient ainsi en avril 2020 une baisse de 64 % de leur chiffre d'affaires par rapport à 2019. Le confinement a entraîné une forte baisse de la production industrielle et par ricochet une activité de recyclage beaucoup plus faible. Hors emballages alimentaires, les marchés d'emballages non alimentaires, automobiles et bâtiment ont été très impactés. L'arrêt des chantiers du BTP a également été très négatif pour le secteur du recyclage. Depuis le mois de mai, l'activité et les volumes sont repartis à la hausse, même si certains secteurs habituellement gros générateurs de déchets, restent en difficulté (automobile, aéronautique), ce qui a des conséquences importantes pour les entreprises de recyclage captant ces volumes. La situation reste par conséquent très fragile et le bilan global sur l'année prévoit une baisse de l'activité de l'ordre de 20 % environ. Certaines filières ont été particulièrement en difficulté (métaux, métaux non ferreux, verre) tandis que d'autres auront connu une année avec une activité plus soutenue (cartons, plastiques, bois) pour différentes raisons (activité emballage maintenue, notamment sur l'alimentaire, maintien de l'activité panneautière). Les cours de ces matières n'ont en revanche pas connu une évolution aussi positive et les entreprises ont dû faire face à des surcoûts d'exploitation importants pour adapter leurs installations au contexte « Covid », tout en satisfaisant une demande client toujours plus exigeante. Le bilan financier de l'année est donc négatif, avec des surcoûts importants conjugués à une baisse des volumes et dans certains cas des exutoires pour les matières premières de recyclage difficiles à trouver à un prix acceptable. Dans certaines entreprises, le recours à l'activité partielle et l'arrêt de l'intérim ont continué bien au-delà du 1er semestre. L'année 2021 demeure incertaine, de même que les annonces des industriels sur leur carnet de commandes et leur activité. Une année compliquée est déjà prévue pour le secteur du bâtiment, tandis que les secteurs aéronautiques et automobiles sont toujours à des niveaux d'activité faibles. Les prévisionnistes de la Commission européenne ont revu leurs calculs et, selon eux, il faudra attendre 2023 pour que l'économie retrouve son niveau de 2019, d'avant la crise du virus. Selon un rapport de la Banque de France de décembre 2020, la France ne retrouvera pas sa santé économique avant 2022. Devant ces annonces, les entreprises restent très prudentes en termes de prévision d'emploi et de recours au chômage partiel, tant leur activité est liée à celle de l'industrie nationale et européenne. Les signaux positifs restent faibles avec de nouveaux confinements annoncés en Europe pour début 2021. Le secteur reste assez pessimiste sur l'année à venir. Si de nouveaux confinements devaient être annoncés, il est à prévoir une nouvelle baisse de la consommation et des pertes importantes en matière de chiffres d'affaires pour les entreprises du recyclage, notamment dans des filières générant des volumes et de l'emploi : métaux, BTP, plastiques industriels, textile. En l'absence de dispositifs adaptés permettant le recours à l'activité partielle, les entreprises de la

branche, en majorité TPE, PME, se retrouveraient en fortes difficultés pour maintenir l'emploi.

Le dispositif d'activité partielle mis en place par le gouvernement en début de crise sanitaire a permis le maintien de l'emploi et du pouvoir d'achat dans une période extrêmement complexe et incertaine.

Afin de poursuivre ce soutien exceptionnel, la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020 ont prévu la continuité du recours à l'activité partielle en cas de difficulté durable de l'entreprise.

C'est dans ce cadre que les signataires rappellent leur volonté de poursuivre les négociations et un dialogue social actif pendant la crise sanitaire, conscients des difficultés rencontrées par les entreprises et de la pluralité des situations de reprise des activités.

Elles soulignent également l'importance du dialogue social en entreprise et incitent les entreprises pourvues de représentants du personnel à engager leurs propres négociations. »

L'article 1er « Champ d'application » de l'accord du 1er octobre 2020 :

« Sont concernées par l'accord les entreprises 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. »

Est remplacé par :

« 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. »

L'article 6 « Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi et de formation professionnelle » de l'accord du 1er octobre 2020 :

« Le document élaboré par l'employeur fixe les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

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.

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.

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. »

Est remplacé par :

« Le document élaboré par l'employeur fixe les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En matière d'emploi, les engagements portent au moins sur les salariés placés en activité partielle de longue durée.

Les licenciements économiques des salariés placés en activité partielle de longue durée donnent lieu au remboursement des sommes versées à l'employeur les concernant. Par ailleurs, lorsque l'administration constate que l'employeur ne respecte pas ses engagements en matière d'emploi, elle peut interrompre immédiatement le versement des sommes.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue dans les métiers du recyclage. Le maintien et l'évolution des compétences sont indispensables aux entreprises afin de leur permettre de continuer à innover et investir dans de nouveaux process et à remporter de nouveaux marchés.

Les signataires sont conscients de l'évolution rapide des réglementations et des technologies qui touchent le secteur et souhaitent par conséquent que les périodes d'activité partielle puissent être mises à profit pour permettre aux salariés de se former. Sont visées les actions relatives au plan de développement des compétences, les actions de formation certifiantes, les dispositifs d'alternance, la mobilisation du CPF.

Sur les actions de formation, les partenaires sociaux considèrent que les CQP et CQPI de la branche doivent être mobilisés dans cette période afin de professionnaliser les salariés et leur permettre de maintenir et développer les compétences liées aux exigences de l'évolution du marché.

Les 5 certifications de la branche sont visées :

- le CQP opérateur de tri manuel ;
- le CQP opérateur de tri mécanisé ;
- le CQPI animateur d'équipe dans le domaine industriel ;
- le CQPI opérateur de maintenance ;
- le CQPI conducteur d'équipements industriels.

La branche est en effet constituée majoritairement d'une population salariée d'ouvriers (65 %), sur l'exploitation et ces certifications représentent un véritable outil de professionnalisation et de mobilité professionnelle.

Une partie importante des effectifs étant également constituée par des métiers de logistique pour le transport des déchets sur sites, les CACES représentent des formations indispensables dans les entreprises du recyclage. Aussi, les entreprises sont incitées à professionnaliser leurs salariés sur ce domaine.

Par ailleurs, le dispositif CléA est une certification essentielle dans les métiers du recyclage, à mobiliser si nécessaire également, pour accompagner les salariés dans la maîtrise des savoir-faire de base.

Dans ce contexte, un travail étroit avec l'OPCO 2i sera réalisé afin de mobiliser l'ensemble des dispositifs et ressources financières liés à ces formations.

Une étude prospective est par ailleurs en cours au niveau de la branche pour permettre d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences. Celle-ci permettra de mesurer les effets de la crise à court, moyen et long terme et de construire un plan d'actions adapté à la situation. »

L'article 10 « Dépôt et entrée en vigueur du texte » de l'accord du 1er octobre 2020 :

« 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.

Un exemplaire sera également remis auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. »

Est remplacé par :

« 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. »

Les autres dispositions de l'accord initial du 1er octobre 2020 restent inchangées.

Avenant : Avenant du 3 octobre 2024 à l'accord n° 3 du 3 juillet 2024 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'accord du 3 juillet 2024 portant modification de l'article 1 de la convention collective des industries et commerces de la récupération du 6 décembre 1971 est modifié par l'ajout du paragraphe suivant :

« 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. »

ART.
2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

ART.
3

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.

ART.

Les partenaires sociaux ont signé le 3 juillet 2024 un accord portant modification de l'article 1er de la convention collective des industries et commerces de la récupération du 6 décembre 1971.

Pour répondre aux conditions émises par la combinaison des articles [L. 2232-10-1](#) et [L. 2261-23-1](#) issus de l'[ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017](#) et afin de permettre l'extension de l'accord du 3 juillet 2024, les partenaires sociaux ont souhaité compléter le texte initial dudit accord par un article relatif aux stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant salaires : Accord du 8 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er octobre 2008

Source officielle Légifrance

ART.

I. - Salaires réels

Les rémunérations réelles des salariés sont majorées, à partir du 1er octobre 2008, de 3 % 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 1er avril 2008).

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 3 % dans ce délai ;
- dans les entreprises ayant déjà accordé une augmentation des salaires réels au moins égale à 3 % postérieurement au 1er octobre 2007, à l'exclusion de celle due en application de l'[accord de branche du 17 octobre 2007](#) relatif aux salaires.

II. - Barème des salaires minima conventionnels

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

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1er octobre 2008.

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 1er octobre 2008.

III. - Force obligatoire 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

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 et d'élargissement.

ANNEXE I
Minima conventionnels applicables au 1er octobre 2008

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	AU 1er OCTOBRE 2008 (base 151,67 heures)
A	130	1 350,32
B	135	1 354,11
C	140	1 357,88
D	150	1 365,44
A	160	1 373,00
B	175	1 384,34
C	190	1 395,68
A	205	1 407,03
B	220	1 433,62
C	235	1 474,96
A	250	1 518,02
B	265	1 566,27
C	280	1 614,51
A	305	1 683,42
B	335	1 779,80
C	365	1 880,93
A	390	1 962,57
B	440	2 129,37
C	550	2 487,81

Avenant salaires : Accord du 4 octobre 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Source officielle Légifrance

ART.

I. – Barème des salaires minima conventionnels

Les minima 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 1er 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 [\(1\)](#)

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.

(1) L'article III est étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 2253-1 nouveau du code du travail qui autorise un accord d'entreprise à déroger aux stipulations de l'accord de branche s'il assure « des garanties au moins équivalentes ».

(Arrêté du 5 août 2019 - art. 1)

ART.

Annexe I

Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1er janvier 2019

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	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	
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

Avenant salaires : Accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022

Source officielle Légifrance

ART.

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 1er 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° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1er janvier 2022.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	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

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).