

Annexes 3

Quelles fiches pratiques ? Vos conventions collectives : **Annexe 3**

Annexe 3.1 : La convention collective des transports de voyageurs urbains

Annexe 3.2 : La convention collective de transport routiers

Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950. Étendue par arrêté du 1er février 1955 (JONC 26 février 1955)

Conventions collectives

IDCC: 16;

Cadre Territorial: National

Secteur d'activité: Transports routiers et activités auxiliaires du transport (IDCC 16, N° Brochure 3085)

Données basiques

Signataires:

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

L'Union des fédérations de transports, groupant les organisations syndicales ci-après :

Fédération nationale des transports routiers ;

Fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ;

Fédération nationale des correspondants de chemin de fer ;

Chambre syndicale des loueurs d'automobiles industriels ;

Chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements, garde-meubles et transports de France ;

Fédération nationale des commissionnaires de transports, commissionnaires en douane agréés, transitaires, agents maritimes et assimilés de France ;

Fédération nationale des entreprises de transports auxiliaires des collectivités et administrations publiques ;

Association professionnelle des affréteurs routiers ;

Syndicat national des transporteurs mixtes rail-route ;

Fédération nationale des entreprises de vidange et d'assainissement (Adhésion par lettre du 15 octobre 1956) ;

Fédération autonome interprofessionnelle des viandes et de l'alimentation (Adhésion par lettre du 10 octobre 1963) ;

Fédération autonome des transports (Adhésion par lettre du 8 août 1974) ;

Actuelle(s) :

Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;

Union des fédérations de transports (UFT), groupant les organisations syndicales ci-après :

Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) (fusion entre la chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) et la fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT)) ;

Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ;

Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ;

Chambre syndicale nationale des services ambulances ;

Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ;

Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ;

Groupement national des transports combinés (GNTC).

Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE) (Adhésion par lettre du 12 novembre 2003)

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des moyens de transports CGT ;

Syndicat national des ingénieurs et cadres des transports CGT ;

Fédération nationale des transports CGT-FO ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'ouvriers des transports sur route et similaires CFTC ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ;

Syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports CGC ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers ;

Fédération nationale des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sociale et divers CGT-FSN (Adhésion par lettre du 24 juillet 1951) ;

Association nationale des transports « Les Routiers » (Adhésion par lettre du 22 juin 1959) ;

Fédérations nationales des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (Adhésion par lettre du 20 juillet 1961) ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise (FETAM) CFTC (Adhésion par lettre du 21 mai 1985) ;

Syndicat national indépendant des routiers auxiliaires et assimilés CGSI (Adhésion par lettre du 14 mars 1969) ;

Syndicat professionnel des représentants en transport des cadres et agents de maîtrise, des transitaires (Adhésion par lettre du 23 novembre 1973) ;

Fédération générale des transports CSL (Adhésion par lettre du 31 octobre 1980).

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

L'Union des fédérations de transports, groupant les organisations syndicales ci-après :

Fédération nationale des transports routiers ;

Fédération nationale des associations professionnelles des entreprises de groupage rail et route ;

Fédération nationale des correspondants de chemin de fer ;

Chambre syndicale des loueurs d'automobiles industriels ;

Chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements, garde-meubles et transports de France ;

Fédération nationale des commissionnaires de transports, commissionnaires en douane agréés, transitaires, agents maritimes et assimilés de France ;

Fédération nationale des entreprises de transports auxiliaires des collectivités et administrations publiques ;

Association professionnelle des affréteurs routiers ;

Syndicat national des transporteurs mixtes rail-route ;

Fédération nationale des entreprises de vidange et d'assainissement (Adhésion par lettre du 15 octobre 1956) ;

Fédération autonome interprofessionnelle des viandes et de l'alimentation (Adhésion par lettre du 10 octobre 1963) ;

Fédération autonome des transports (Adhésion par lettre du 8 août 1974) ;

Actuelle(s) :

Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ;

Union des fédérations de transports (UFT), groupant les organisations syndicales ci-après :

Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) (fusion entre la chambre des loueurs et transporteurs industriels (CLTI) et la fédération française des organisateurs commissionnaires de transport (FFOCT)) ;

Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ;

Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ;

Chambre syndicale nationale des services ambulances ;

Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ;

Fédération nationale des transports routiers (FNTR) ;

Groupement national des transports combinés (GNTC).

Organisation des Transporteurs Routiers Européens (OTRE) (Adhésion par lettre du 12 novembre 2003)

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des moyens de transports CGT ;

Syndicat national des ingénieurs et cadres des transports CGT ;

Fédération nationale des transports CGT-FO ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'ouvriers des transports sur route et similaires CFTC ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ;

Syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports CGC ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers ;

Fédération nationale des employés et cadres du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité sociale et divers CGT-FSN (Adhésion par lettre du 24 juillet 1951) ;

Association nationale des transports « Les Routiers » (Adhésion par lettre du 22 juin 1959) ;

Fédérations nationales des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (Adhésion par lettre du 20 juillet 1961) ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise (FETAM) CFTC (Adhésion par lettre du 21 mai 1985) ;

Syndicat national indépendant des routiers auxiliaires et assimilés CGSI (Adhésion par lettre du 14 mars 1969) ;

Syndicat professionnel des représentants en transport des cadres et agents de maîtrise, des transitaires (Adhésion par lettre du 23 novembre 1973) ;

Fédération générale des transports CSL (Adhésion par lettre du 31 octobre 1980).

Article 1 Champ d'application

1.1. Principe

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de l'une des activités du transport énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activité française - NAF - adaptée de la nomenclature d'activité européenne - NACE - et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

60-2 B. - Transports routiers réguliers de voyageurs :

Cette classe comprend le transport interurbain de voyageurs par autocars, sur des lignes et selon des horaires déterminés, même à caractère saisonnier.

Cette classe comprend aussi le ramassage scolaire ou le transport de personnel.

60-2 G. - Autres transports routiers de voyageurs :

Cette classe comprend :

- l'organisation d'excursions en autocars ;
- les circuits touristiques urbains par car ;
- la location d'autocars (avec conducteur) à la demande.

60-2 L. - Transports routiers de marchandises de proximité :

Cette classe comprend le transport routier à caractère urbain ou de proximité, consistant à enlever ou à livrer des marchandises emballées ou non lors de déplacement de courte durée.

Cette classe comprend aussi :

- la livraison de béton prêt à l'emploi ;
- la collecte du lait à la ferme.

60-2 M. - Transports routiers de marchandises interurbains :

Cette classe comprend le transport routier de marchandises, régulier ou non, interurbain, sur longue distance et international ; y entre le transport lourd, en vrac, par conteneurs, hors gabarit, etc.

60-2 N. - Déménagement :

Cette classe comprend le déménagement de mobilier de particuliers, de bureaux, d'ateliers ou d'usines, qu'il soit international, interurbain, intra-urbain ou dans un même immeuble ou site.

Cette classe comprend aussi :

- le garde-meubles ;
- la livraison de meubles et équipements ménagers avec déballage ou installation.

60-2 P. - Location de camions avec conducteur :

Cette classe comprend la location de camions et camionnettes avec conducteur.

63-4 A. - Messagerie, fret express :

Cette classe comprend :

- la collecte d'envois multiples (groupage) de moins de 3 tonnes groupés sur des quais pour constituer des chargements complets aptes à remplir des véhicules de transport pour dégroupage au quai du centre récepteur et livraison au domicile du destinataire ;

- le fret express de marchandises.

63-4 B. - Affrètement :

Cette classe comprend l'affrètement terrestre, maritime et aérien (ou une combinaison de ces moyens) qui consiste à confier des envois sans groupage préalable à des transporteurs publics.

63-4 C. - Organisation des transports internationaux :

Cette classe comprend :

- l'organisation logistique des transports de marchandises en provenance ou à destination du territoire national ou international, par tous les modes de transports appropriés ;
- le transit terrestre, maritime ou aérien ;
- les activités de commissionnaire en douane.

64-1 C. - Autres activités de courrier :

Cette classe comprend :

- les activités postales autres que celles exercées par La Poste ;
- l'acheminement du courrier (lettres et colis), généralement en express.

Cette classe comprend aussi les activités des coursiers urbains et taxis marchandises.

71-2 A. - Location d'autres matériels de transport terrestre :

Est prise en compte, dans cette classe, uniquement la location de véhicules industriels sans chauffeur.

74-6 Z. - Enquêtes et sécurité :

Sont prises en compte, dans cette classe, uniquement les activités de transports de fonds et valeurs.

85-1 J. - Ambulances :

Cette classe comprend le transport des malades par ambulance.

Cette classe comprend aussi l'activité des ambulances de réanimation.

Le champ d'application géographique de la présente convention et des accords qui y sont annexés comprennent l'ensemble du territoire métropolitain.

1.2. Dispositions applicables aux activités de prestations logistiques

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent également les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code 63-1 E entreposage non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française - NAF - adaptée de la nomenclature d'activité européenne - NACE - et approuvée par le décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 (1), exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations logistiques sur des marchandises qui ne leur appartiennent pas et qui leur sont confiées, c'est-à-dire :

- l'exploitation d'installations logistiques d'entrepôts et de magasinage (dont les magasins généraux), y compris à caractère industriel, sans incursion dans le processus de fabrication, de production et/ou de négoce ;
- la gestion des stocks ;
- la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises ;
- la manutention et les prestations logistiques appropriées sur marchandises en vue de leur mise à disposition des réseaux de distribution ;
- l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

Les entreprises assurant les différentes prestations logistiques, définies ci-dessus, dans d'autres secteurs d'activité, notamment du transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial, et relevant déjà de dispositions conventionnelles étendues propres à leur activité, sont exclues du champ d'application de la présente convention collective.

1.3. Dispositions particulières

A la demande des organisations syndicales intéressées, et si ces activités ne peuvent pas être rattachées à une autre convention collective, des avenants à la présente convention pourront inclure dans son champ d'application des activités diverses ressortissant au transport et s'apparentant à l'une des activités ci-dessus énumérées.

Il est précisé que la présente convention ne s'applique pas aux entreprises industrielles ou commerciales effectuant des transports définis comme transports pour compte propre par la réglementation des transports en vigueur.

Dans le cas d'entreprises mixtes exerçant des activités telles que transport public et activités industrielles et commerciales, la présente convention s'applique normalement au personnel affecté aux services de transport public, le personnel affecté aux activités industrielles et commerciales restant régi par les dispositions de la convention applicable à la branche d'activité concernée.

Toutefois, lorsque le personnel de l'entreprise mixte n'est pas affecté exclusivement à l'une ou l'autre des 2 branches d'activité et qu'une répartition du personnel entre les 2 conventions collectives correspondantes apparaît de ce fait impossible, l'ensemble du personnel de l'entreprise mixte est soumis à la convention et aux accords qui y sont annexés correspondant à l'activité principale.

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre principal, les dispositions de la présente convention collective sont complétées par celles de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 modifié, annexé à la présente convention collective, relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre accessoire, seules sont applicables les dispositions de l'accord national professionnel susvisé dans les conditions qu'il fixe, à savoir aux personnels affectés aux activités de transports de fonds et valeurs et dont les emplois sont spécifiquement définis dans la nomenclature qui y est annexée.

La mise en cause, dans une entreprise déterminée, notamment en raison d'un changement d'activité, du dispositif conventionnel en vigueur dans celle-ci, doit s'inscrire dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 2 Durée, dénonciation, révision

1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2. Révision

Avant toute dénonciation ayant pour objet la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité, informer de leur intention la commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation.

Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de quinze jours, le projet de modification du ou des articles en cause, qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'accord réalisé au sein de la commission, le texte de la convention sera modifié dans le sens fixé par l'accord intervenu et s'appliquera à compter de la date fixée par celui-ci.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur le projet de révision, les parties peuvent faire jouer la procédure de dénonciation prévue au paragraphe 3 ci-dessous.

3. Dénonciation

Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, la présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de trois mois, à compter du constat de désaccord visé ci-dessus. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles. Cette proposition sera adressée au ministre chargé des transports en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée, conformément à l'article 133-1 du code du travail.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention demeurera en vigueur ou sera révisée dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dénoncés cessent de produire leur effet à la fin du délai de prorogation, tel qu'il est fixé par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 3 Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis

Aux dates fixées pour leur application, la présente convention et ses conventions annexes se substitueront purement et simplement à toutes les conventions collectives ou accords régionaux et locaux, à toutes les conventions collectives ou accords d'établissements conclus antérieurement à cette date.

Toutefois, la présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service aux dates d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives régionales ou locales à intervenir.

En outre, la présente convention et ses conventions annexes ne pourront être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par les travailleurs à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4 Conventions collectives régionales et locales

Des conventions collectives régionales ou locales pourront, conformément à l'article L. 132-II du code du travail, être conclues pour une région ou une localité déterminée.

Leur objet sera, sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention et de ses annexes nationales, de réaliser les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux. Elles pourront prévoir à cette fin des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article 4 bis Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour engager une négociation sur les niveaux des rémunérations minimales professionnelles garanties par les différentes conventions et protocoles annexés à la présente convention.

Cette négociation sur les niveaux de rémunérations est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche.

A cet effet, un rapport est remis par les représentants des employeurs aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date de la négociation.

Article 5 Liberté syndicale et liberté d'opinion

5.1. Conformément à la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux dispositions légales en vigueur annexées aux présentes dispositions communes.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

5.2. En cas de difficultés liées à l'application des dispositions générales en matière de représentation du personnel ou syndicale au sein d'une entreprise, les représentants nationaux des organisations professionnelles ou syndicales représentatives dans la branche sont invités à se rapprocher afin de rechercher une solution appropriée au regard de la situation constatée.

5.3. Si une organisation syndicale conteste le congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au litige une solution équitable. S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions du présent article ou de l'article 6 ci-après, la réintégration de celui-ci sera de plein droit dans le même emploi et aux mêmes conditions. Il devra recevoir son salaire intégral pour la durée du licenciement.

Cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 6 Exercice de l'action syndicale

6.1. Participation à diverses instances

1. Instances nationales et congrès syndicaux

a) Les syndiqués mandatés par leur organisation syndicale doivent obtenir de leurs employeurs des autorisations d'absence non rémunérées pour assister aux réunions des instances nationales et aux congrès statutaires de ces organisations. Il est précisé que ces congrès ne concernent qu'un très petit nombre de syndiqués.

Ces salariés seront tenus d'informer par écrit leur employeur au moins une semaine à l'avance de leur participation à ces réunions et congrès, de leur demander une

autorisation d'absence afin de rechercher, en accord avec eux, des solutions permettant de limiter les conséquences de leur absence sur la bonne marche de l'entreprise.

b) A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 2 jours ouvrés à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

2. Conseils d'administration et commissions diverses

Le salarié d'entreprise désigné par son organisation syndicale pour siéger en réunion au sein d'une des institutions suivantes, bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée :

- conseil d'administration des organismes de sécurité sociale et comités techniques du transport et de la manutention ;
- conseil d'administration des institutions de retraites complémentaires ;
- conseil d'administration de l'IPRIAC ; -commissions consultatives pour l'examen des conditions de capacité requises pour l'exercice de la profession de transporteur routier, de loueur de véhicules ou de commissionnaires de transport ;
- commissions de suspension du permis de conduite ;
- conseil d'administration et commissions du Fongecfa Transport.
- CARCEPT PREV.

La rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant le temps passé à ces réunions et les frais exposés par lui à cette occasion, sont pris en charge par les institutions visées ci-dessus dans les conditions définies par leur règlement intérieur respectif.

3. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

a) Les salariés d'entreprise, mandatés par leur organisation syndicale et appelés à participer aux réunions visées ci-dessous sont tenus d'informer, par écrit (notamment par communication d'une copie de la convocation) et, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 1 semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces commissions.

b) La CPPNI peut se réunir dans diverses formations :

- formation « Négociation » ;

Cette formation peut se réunir :

- en réunion sectorielle, lorsque le sujet abordé ne concerne qu'un seul secteur d'activité de la CCNTR ;
- en réunion transversale, lorsque le sujet abordé concerne au moins deux secteurs d'activité de la CCNTR ;
- en réunion plénière, lorsque le sujet abordé concerne l'ensemble des secteurs de la CCNTR ;
- formation « Conciliation » ;
- formation « Interprétation » ;
- formation « Observatoire paritaire de la négociation collective », dénommée « OPNC » dans la CCNTR ;
- formation « Emploi et formation professionnelle », dénommée CPNEFP dans la CCNTR. La CPNEFP chapeaute l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dénommé OPTL dans la CCNTR). La CPNEFP est la structure de la CPPNI chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre lesdites orientations.

c) Compte tenu des spécificités des différents secteurs d'activité entrant dans le champ d'application de la convention collective, lorsque les travaux des commissions et groupes de travail susvisés ne concernent qu'un seul de ces secteurs, les salariés d'entreprise appelés à y participer doivent appartenir à des entreprises relevant du champ d'application de la CCNTR.

d) Le temps passé par les salariés d'entreprise, lorsqu'ils sont titulaires d'un mandat de représentant du personnel élu ou désigné à participer aux réunions et groupes de travail des instances visées à l'alinéa b du présent paragraphe 3, ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent pour exercer leurs fonctions dans l'entreprise.

e) **(Abrogé)**

4. Instances paritaires de la formation professionnelle

4.1. Les salariés d'entreprises mandatés par leur organisation professionnelle ou syndicale pour participer aux réunions des instances paritaires de la formation professionnelle sont tenus d'informer par écrit (notamment par communication d'une copie de la convocation) et, dès lors que la programmation du calendrier le permet, au moins une semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces réunions, afin de rechercher, en accord avec eux, des solutions permettant de limiter les conséquences de leur absence sur la bonne marche de l'entreprise.

4.2. Les salariés appelés à participer aux réunions des instances paritaires de la formation professionnelle visées ci-dessous bénéficient à ce titre, de la prise en charge par les instances considérées, à défaut de conditions particulières fixées par leur règlement intérieur, lorsqu'il existe :

- du maintien, par l'employeur, de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ses horaires de travail, à charge, pour l'employeur, de se faire rembourser de cette rémunération et des charges sociales correspondantes, sur la base d'un justificatif adressé aux instances considérées ;
- des frais de transport dans la limite maximale du prix du billet d'avion, sur justificatifs ;
- des frais de repas, et, le cas échéant, des frais d'hébergement, sur justificatifs.

Le temps ainsi passé en réunion est assimilé à du temps de travail.

4.3. Les instances paritaires ouvrant droit aux dispositions du paragraphe 4.2 ci-dessus, sont les suivantes :

- Comité d'observation et d'évaluation de la formation (COEF) (AFT) ;
- Conseils de perfectionnement des établissements de formation créés sous l'égide des associations de formation continue de la profession (AFTRAL et PROMOTRANS) ;
- OPCO mobilité ;
- groupe technique de formation professionnelle (taxe d'apprentissage) ;
- jurys d'examens professionnels, donnant lieu à la délivrance d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFTRAL et PROMOTRANS ou tout autre organisme de formation certifié.

6.2. Exercice d'une fonction de permanent d'une organisation syndicale par un salarié d'entreprise

L'exercice d'une fonction de permanent d'une organisation syndicale par un salarié d'entreprise doit être compatible avec le maintien du lien contractuel existant entre l'intéressé et son employeur.

Dans cette perspective, sur demande d'une organisation syndicale adressée à l'entreprise, un salarié d'entreprise et son employeur peuvent convenir de mettre le salarié à la disposition de l'organisation syndicale, pour une durée déterminée.

Dans cette hypothèse, une convention doit être passée entre l'employeur, l'organisation syndicale et le salarié concernés pour définir les modalités de la poursuite du lien contractuel pendant la durée de la mise à disposition de l'organisation syndicale.

Cette convention doit fixer à titre obligatoire :

- la durée, qui ne saurait être inférieure à un an, pendant laquelle l'intéressé est mis à disposition de l'organisation syndicale afin de permettre à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires à son remplacement ;
- la situation du salarié mis à disposition au regard de son régime de retraite complémentaire ;
- les conditions de la reprise de ses activités par l'intéressé dans son emploi ou dans un emploi équivalent à l'issue de la période de mise à disposition.

Pour que la mise à disposition d'une organisation syndicale d'un salarié dans les conditions prévues ci-dessus puisse faire l'objet d'une reconduction, la convention susvisée doit la prévoir et en fixer les modalités.

Le salarié mis à disposition d'une organisation syndicale dans le cadre des dispositions du présent article 6.2 conserve sa qualification.

6.3. Régime de retraite des permanents syndicaux

Les salariés des entreprises cessant d'exercer leur activité dans l'entreprise en raison de l'accomplissement de fonctions syndicales permanentes pourront rester inscrits à leur régime de retraite complémentaire.

Dans ce cas, la part salariale et la part patronale des versements sont à la charge de l'intéressé.

Article 7 Délégués du personnel

1. Dispositions générales

Dans toute entreprise ou établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes.

En outre, les dispositions légales sont complétées et précisées par les paragraphes suivants :

2. Elections

a) Collèges électoraux :

Il est constitué normalement deux collèges électoraux distincts comprenant, l'un les travailleurs des catégories 1 et 2 visées à l'article 24 ci-après, l'autre les travailleurs des catégories 3 et 4. Ces deux collèges sont réunis en un collège unique lorsque le nombre des électeurs du deuxième collège est inférieur à six dans le cas d'entreprises ou d'établissements de onze à vingt-cinq salariés ou inférieur à onze dans le cas d'entreprises ou d'établissements de plus de vingt-cinq salariés.

La répartition entre les collèges des sièges de délégués titulaires et de délégués suppléants prévus par la loi pour l'ensemble de l'établissement, la répartition entre les différentes catégories de personnel des sièges attribués à chaque collège se font par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail des transports déciderait de cette répartition.

b) Opérations électorales :

L'élection des délégués titulaires et des délégués suppléants a lieu tous les deux ans.

En application de l'article L. 423-13 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales intéressées, ou à défaut les délégués sortants.

Cet accord porte, notamment, sur :

- les dates et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin pour chaque collège électoral, ainsi que la date de leur affichage ; ces heures doivent permettre à tout salarié de voter ; le vote a lieu pendant les heures de travail ; toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment si les nécessités du service l'exigent ;
- les dates de dépôt des candidatures et d'affichage des listes des électeurs et des candidats ;
- le lieu du scrutin ;
- les modalités et les conditions du vote par correspondance, notamment pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de voter du fait de leurs obligations de service ;
- la fourniture, par l'entreprise, des bulletins de vote, des enveloppes, des urnes et des isolements ;
- l'organisation matérielle du vote.

Le bureau électoral de chaque collège est composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Les opérations électorales se déroulant d'une façon continue, le dépouillement du vote a lieu immédiatement après le scrutin.

Si les opérations électorales couvrent une période se situant entre 11 heures et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 22 heures, les membres du bureau électoral bénéficient d'une indemnité égale à l'indemnité de repas unique fixée par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la convention collective nationale annexe 1.

Pendant la durée des opérations électorales et notamment lors de l'émargement des électeurs et du dépouillement du scrutin, un salarié du service du personnel désigné par le chef d'entreprise ou d'établissement en accord avec les délégués sortants ou les organisations syndicales intéressées, peut être adjoint au bureau électoral avec voix consultative.

Après le dépouillement, le président du bureau de vote proclame les résultats qui sont consignés dans un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires dont un est affiché dans l'établissement, un autre remis aux délégués élus, un troisième conservé par la direction, deux transmis à l'inspection du travail, les autres adressés aux organisations syndicales intéressées.

Contestations :

Les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité et la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Le recours est recevable en cas de contestation sur l'électorat. S'il est introduit dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale, en cas de contestation sur l'éligibilité, ou la régularité de l'élection, le délai est de quinze jours suivant l'élection.

Ces contestations sont simultanément adressées à l'autre partie en vue de la recherche d'une solution amiable.

3. Exercice des fonctions

Sous réserves des dispositions particulières relatives aux entreprises à établissements multiples (§ b, alinéa 4), la compétence des délégués du personnel est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus.

a) Heures de délégation :

Les délégués du personnel titulaires doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui -sauf circonstances exceptionnelles -ne peut excéder quinze heures par mois ; les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

Le temps passé par les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, primes comprises, que les intéressés auraient perçue s'ils avaient travaillé, hors frais professionnels.

b) Réception des délégués :

Les dates et les heures des réceptions mensuelles de l'ensemble des délégués par la direction sont affichées dans l'établissement six jours avant la réception. Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées le plus rapidement possible sur le registre des délégués et au plus tard quatre jours après la réception. Il est répondu de suite aux questions pour lesquelles un délai n'apparaît pas nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 424-4, alinéa 3, du code du travail, le délégué titulaire est toujours reçu avec un délégué suppléant lorsque la réception ne porte que sur un délégué.

Les délégués élus se présentant seuls ou en délégation peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale : avec l'accord des délégués du personnel, la direction de l'entreprise pourra se faire assister elle-même d'un représentant de son organisation syndicale.

Sans préjudice de l'application des dispositions générales, les directions des entreprises groupant plusieurs établissements sur l'étendue du territoire peuvent recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

4. Remplacement d'un délégué

Le remplacement d'un délégué titulaire est assuré par un délégué suppléant désigné conformément aux dispositions de l'article L. 423-17 du code du travail.

Article 8 Comités d'entreprise ou d'établissement

1. Dispositions générales

Dans toute entreprise ou établissement employant au moins cinquante salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes.

2. Elections

Conformément aux dispositions de l'article L. 433-2 du code du travail, il est, en principe, constitué deux collèges électoraux distincts comprenant l'un les travailleurs des catégories 1 et 2 visés à l'article 24 ci-après, l'autre les travailleurs des catégories 3 et 4.

L'élection des représentants titulaires et des représentants suppléants au comité a lieu tous les deux ans.

En application de l'article L. 433-9 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales intéressées, notamment sur les points visés à l'article 7, § 2 b ci-dessus.

3. Activités sociales et culturelles

La contribution versée chaque année par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles du comité est au moins égale à 0,40 p. 100 de la masse salariale brute de l'année antérieure.

4. Fonctionnement du comité

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 p. 100 de la masse salariale brute, qui s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 p. 100 de la masse salariale brute.

5. Formation économique

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, d'un stage de formation économique, d'une durée de cinq jours ; le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Le financement de cette formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

Article 9 Panneaux d'affichage

1. Sections syndicales

Conformément aux dispositions légales, l'affichage des communications syndicales (telles que convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales) s'effectue librement sur des panneaux distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement, simultanément à l'affichage. Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernées fixe le nombre, les dimensions et les emplacements des panneaux mis à leur disposition.

2. Délégués du personnel et comités d'entreprise ou d'établissement

Des panneaux d'affichage sont également mis à la disposition des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou d'établissement dont les modalités d'utilisation sont fixées par un accord conclu entre la direction et les institutions concernées.

Article 10 Conditions d'embauche

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les qualités voulues de moralité, de santé, ainsi que les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Les anciens élèves des centres professionnels du transport, titulaires d'un diplôme délivré soit par le ministre de l'éducation nationale, soit par le ministre chargé du travail et de l'emploi, soit par le ministre chargé des transports bénéficient d'une priorité d'emploi.

Pour les emplois qui le justifient, un essai technique pourra être demandé dans le cadre de la procédure de recrutement.

La visite médicale obligatoire à l'embauche est à la charge de l'entreprise et doit être effectuée par un médecin du travail.

L'embauchage ne sera valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention, cette dernière devant être affichée visiblement dans tous les garages et établissements.

Article 11 Contrat individuel de travail

Il est entendu que chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à la présente convention et à la convention nationale annexe correspondante dans lesquels seront signifiés le titre de l'intéressé, son emploi et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail (1). Le contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause opposable ou contraire à la présente convention à laquelle il se référera. Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur et par la présente convention collective, considérée aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie.

Article 12 Durée du travail

1. Dispositions générales

La durée du travail effectif dans les entreprises visées par la présente convention est régie par la législation en vigueur (ordonnance du 16 janvier 1982 et textes subséquents et décret n° 83-40 du 26 janvier 1983).

2. Heures supplémentaires et contingent

- a) Conformément à cette législation, la durée légale du travail effectif du personnel est fixée à trente-neuf heures par semaine. Cette durée peut toutefois être augmentée par le recours aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Les heures de travail ainsi effectuées au-delà de la durée légale sont majorées de 25 p. 100 pour les heures de la quarante à la quarante-septième et de 50 p. 100 au-delà de la quarante-septième.
- b) En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspection du travail est fixé, par période de douze mois, à compter du 1^{er} janvier 1983 à :

- 195 heures pour le personnel roulant " voyageurs ", " marchandises " et " déménagement " ;
- 130 heures pour les autres catégories de personnel.

3. Surcroît de travail

En cas de surcroît de travail consécutif à des circonstances imprévisibles et étrangères à l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel, après information de l'inspection du travail et des délégués du personnel, ne s'imputent pas sur les contingents visés au paragraphe ci-dessus.

4. Modulation de la durée légale du travail effectif

En référence à l'article L. 212-8 du code du travail, l'amplitude maximale de la modulation de la durée légale hebdomadaire est fixée comme suit :

- services de tourisme " voyageurs " : plus ou moins quatre heures ;
- déménagement : plus ou moins cinq heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de trente-neuf heures au cours de la période 1^{er} avril - 30 septembre ;
- transports de denrées périssables : plus ou moins cinq heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de trente-neuf heures au cours de la période 1^{er} avril - 30 novembre ;
- transports de combustibles : plus ou moins cinq heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de trente-neuf heures au cours de la période 1^{er} octobre - 31 mars ;
- transports de masses indivisibles : plus ou moins cinq heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de trente-neuf heures au cours de la période 1^{er} mars - 31 octobre ;
- personnel dont l'activité est indispensable aux opérations rendues nécessaires par le mouvement des navires : plus ou moins à six heures, la durée moyenne de trente-neuf heures étant appréciée sur deux semaines consécutives.

Dans les activités autres que celles visées ci-dessus, l'amplitude de la modulation est limitée à plus ou moins deux heures.

Des dispositions seront prises dans les entreprises intéressées en vue d'assurer aux salariés, dont les horaires feront l'objet d'une modulation de la durée légale, une régulation de leur rémunération mensuelle entre les périodes où l'horaire hebdomadaire est inférieur à trente-neuf heures et les périodes où il dépasse trente-neuf heures.

5. Répartition des horaires de travail

Sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article 2 (2^e alinéa) du décret du 26 janvier 1983, l'horaire hebdomadaire de travail peut être réparti également ou non sur quatre jours ou quatre jours et demi consécutifs.

6. Prolongation temporaire de la durée du travail

Les délégués du personnel sont informés a posteriori des prolongations à titre temporaire de la durée hebdomadaire du travail résultant de l'application des dispositions de l'article 9 du décret du 26 janvier 1983.

7. Paragraphe abrogé.

Article 13 Hygiène

1^{er} Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant compte tenu de l'effectif du personnel et de la nature et du rythme des travaux et, le cas échéant, des douches.

Lorsque des travaux malpropres tels que transport et manutention de charbon, ciment, plâtre, imposent des souillures, des douches chaudes devront être mises obligatoirement à la disposition du personnel. Dans les cas où ces installations ne pourraient être réalisées actuellement, l'employeur pourra, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports, substituer à ces douches une installation assurant au personnel des conditions d'hygiène équivalentes.

2^e Sans préjudice des dispositions des articles L. 231-8 et suivants du code du travail, dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, le service médical du travail, après consultation du C.H.S.C.T., ou à défaut, des délégués du personnel, proposera l'application de mesures appropriées.

3^e Lorsque le personnel désire prendre son repas à son lieu de travail, l'employeur doit mettre à sa disposition un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement les aliments. Quand le nombre de salariés intéressés le justifie, un local clair, propre, aéré et chauffé doit être également prévu.

Article 13 bis Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Paragraphe 1 Dispositions générales

Dans toute entreprise ou établissement employant au moins cinquante salariés, il est constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes.

Paragraphe 2 Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise.

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment les articles L. 236-10 (al. 1 et 2) et R. 236-15 et suivants du code du travail.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, cette formation est assurée dans les conditions suivantes :

- les bénéficiaires de cette formation sont les membres du C.H.S.C.T. qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;
- le représentant au C.H.S.C.T. qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur, en précisant : -la date à laquelle il souhaite suivre cette formation,
- sa durée,
- son prix,
- le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer ;
- la demande de stage de formation doit être présentée deux mois avant le début de celui-ci ; dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 451-1 du code du travail relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, fixés par arrêté du ministre chargé du travail ;
- après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, notamment eu égard au caractère saisonnier de ses activités ; dans cette hypothèse, la réponse motivée de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande ; ce report ne peut, en tout état de cause, priver le représentant du personnel au C.H.S.C.T. du stage de formation au cours de la première année qui suit sa désignation ;
- le stage de formation est d'une durée maximale de trois jours pris en une seule fois ;
- le stage de formation peut être assuré soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;
- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ;
- dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 199 salariés et de deux salariés par an pour ceux occupant de 200 à 299 salariés, l'employeur prend à sa charge :
- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus (art. R. 236-20 et suivants du code du travail).

Article 14 Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes à l'emploi travailleurs handicapés

Les dispositions de la présente convention ne font pas échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (art. L. 323-1 et suivants du code du travail).

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

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail prévues par les dispositions légales en vigueur (art. L. 122-32-1 du code du travail), les salariés victimes d'un accident du travail retrouvent leur emploi ou un emploi similaire dès lors qu'ils ne se trouvent pas en état d'infériorité pour occuper un tel emploi. Dans le cas contraire, l'employeur leur proposera un autre emploi approprié à leurs capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; en cas d'impossibilité de proposer un tel emploi, l'employeur en fera connaître par écrit les motifs. Il ne pourra résulter de leur état aucune réduction de salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans des conditions normales.

Les organisations patronales faciliteront le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession.

Les employeurs devront s'efforcer de reclasser, parmi le personnel de leur entreprise, les salariés devenus inaptes à l'emploi pour lequel ils ont été embauchés.

Article 15 Absence

En dehors des positions définies par la présente convention et par les conventions nationales annexes, les travailleurs qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

1° Absence régulière

Est en absence régulière le salarié absent, notamment, pour un des motifs suivants : cas de force majeure, décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant, l'employeur devant être prévenu dès que possible et au plus tard dans les trois jours.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

L'obligation, en cas d'absence, de prévenir l'employeur la veille demeure la règle normale.

2° Absence irrégulière

Est en absence irrégulière tout travailleur qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur, s'il n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à trois jours francs, sauf en cas de force majeure.

En cas d'absence irrégulière, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail sous réserve du respect des formalités ou des procédures prévues par les articles L. 122-14 et L. 122-14-2 et L. 122-41 du code du travail.

Article 16 Maladies et accidents

1° Absence d'une durée au plus égale à six mois

L'absence d'une durée au plus égale à six mois, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident autre qu'accident du travail, ne constitue pas une rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux jours francs, sauf cas de force majeure.

La durée maximale de six mois visée à l'alinéa précédent est portée à douze mois pour les salariés justifiant, au moment de l'arrêt de travail, être âgés d'au moins cinquante ans et avoir acquis une ancienneté minimale de quinze ans dans l'entreprise.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi. Si l'absence est d'une durée supérieure à celle de la période d'essai, le travailleur absent doit informer la direction de son retour suffisamment à l'avance pour permettre de donner au remplaçant le préavis auquel il a droit.

Toutefois, le travailleur absent pour maladie ou accident autre qu'accident du travail et remplacé effectivement par un nouvel embauché ne pourra se prévaloir des dispositions précédentes, à partir du moment où le remplaçant aura une ancienneté dans l'entreprise supérieure à celle qu'avait acquise, au moment de sa maladie ou de son accident autre qu'accident du travail, le travailleur remplacé.

2° Absence de plus de six ou douze mois

L'absence dont la durée excède les six ou douze mois visés aux alinéas 1 et 2 du paragraphe ci-dessus et justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident autre qu'accident du travail, reconnue par la sécurité sociale, peut avoir une durée de cinq ans au maximum.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur doit aviser, par lettre recommandée, le salarié malade de l'obligation où il se trouve de le remplacer et peut constater la rupture du contrat de travail sous réserve du respect des formalités prévues par les articles L. 122-14 à L. 122-14-2 du code du travail. Toutefois, le salarié malade conserve jusqu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du début de sa maladie un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible, ou pour un emploi similaire correspondant à ses aptitudes. Dans ce cas, il conserve son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié malade qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

3° Absence due à un accident du travail

En application des dispositions de l'article L. 122-32-1 et suivants du code du travail, l'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de l'intéressé qui bénéficie ensuite des dispositions de l'article 14 sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 323-II et suivants du code du travail.

Article 17 Salariés âgés de moins de dix-huit ans

1° Salaires garantis

Pour tenir compte du travail effectif et du rendement qui peuvent leur être demandés, les salaires garantis aux jeunes salariés sont calculés en pourcentage des salaires garantis aux salariés de plus de dix-huit ans occupant le même emploi, tels que ces salaires sont déterminés par les conventions annexes prévues à l'article 24 de la présente convention.

Les pourcentages à appliquer sont les suivants :

- 80 p. 100 de seize à dix-sept ans ;
- 90 p. 100 de dix-sept à dix-huit ans.

Par exception à cette règle, les jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche du transport ou ayant suivi un enseignement professionnel les préparant à l'exercice d'un métier du transport, bénéficient, quel que soit leur âge, des salaires garantis aux salariés âgés de plus de dix-huit ans.

2° Rémunérations effectives

Par application du principe : " à travail égal, salaire égal ", le travail des jeunes salariés des deux sexes donne lieu à la même rémunération que celle de l'adulte qui occupe ou occuperait le même emploi dans les mêmes conditions.

Article 18 Personnel intermittent et saisonnier

Par personnel intermittent, il convient d'entendre le personnel dont les activités professionnelles s'exercent dans le cadre de contrats de travail successifs de brève durée.

Par personnel saisonnier, il convient d'entendre le personnel embauché pour une saison en raison d'un rythme de travail se répétant habituellement chaque année aux mêmes époques.

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses conventions annexes, l'ancienneté du personnel intermittent et saisonnier se détermine en tenant compte de la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise sous réserve que les interruptions de service n'excèdent pas douze mois consécutifs.

Est assimilée à une année d'ancienneté toute période de 204 jours de travail effectif.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises ci-après, comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du 21 décembre 1950 (60-2N Entreprises de déménagement).

Les dispositions de l'article 11 " Contrat individuel de travail " sont applicables au personnel intermittent et saisonnier.

Article 19 Service et périodes militaires

Les dispositions applicables aux travailleurs appelés à satisfaire aux obligations militaires sont celles fixées par les prescriptions législatives et réglementaires.

Article 20 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Aucune mesure, tant individuelle que collective, ne pourra être prise à l'égard d'un(e) salarié(e) dans l'entreprise en considération de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Le cas échéant, des mesures de rattrapage seront mises en oeuvre pour combler les retards ou les handicaps rencontrés par les salarié(e)s, notamment en matière d'embauche, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 21 Egalité de traitement entre les Français et les étrangers

Il ne pourra être tenu compte de la nationalité pour arrêter les décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, le salaire ou la promotion.

Article 22 Retraites

Le personnel visé par la présente convention bénéficie des régimes de retraite définis par les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur.

Article 23 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives dans la branche, en assure la gouvernance paritaire.

Chargée du suivi de la politique sociale de la branche, elle définit les orientations stratégiques dans les domaines définis à l'article 23.2 de la CCNP et notamment la formation professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

23.2. Compétences de la CPPNI

La CPPNI, par l'intermédiaire des organisations patronales et des organisations syndicales de la branche y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui permettant de négocier sur l'ensemble des thèmes sociaux envisagés par la législation du travail.

Elle dispose d'une primauté sur les thèmes suivants :

- les salaires minimaux hiérarchiques (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017) ;
- les frais de déplacement (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017) ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les dispositions spécifiques en matière de temps de travail telles que visées par l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération telles qu'énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice telles que visées par les dispositions législatives applicables ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.
- la prévention des effets aux facteurs de risques professionnels conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

La CPPNI est réunie en formation plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires. Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI s'assure du respect des conditions de la négociation des accords et avenants de la convention collective nationale des transports et des activités auxiliaires du transport pour qu'ils puissent être étendus.

Les partenaires sociaux établissent paritairemment, de manière indicative et prévisionnelle, à la fin de chaque semestre :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations obligatoires de la branche ;
- le calendrier de ces négociations.

L'ordre du jour de chaque rencontre est ensuite fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel établi.

23.3. Missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- a) elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- b) elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- c) elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.
Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- d) elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- e) soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;
- f) en cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;
- g) elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- h) enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

23.4. Rôle prospectif de la CPPNI

Les observatoires prospectifs transports et logistique (l'OPTL national, ainsi que les OPTL régionaux) fournissent à la gouvernance politique paritaire de la CPPNI les informations nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CPPNI établit en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GPEC pour le compte de France compétences.

La CPPNI assure également un travail prospectif consistant en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations susceptibles d'être travaillées par les partenaires sociaux.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;
2. La qualité de vie au travail ;
3. Le dialogue social dans la branche ;

4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations communes "Managers/représentants des salariés".
5. La protection sociale des salariés de la branche.

23.5. Définition et exercice des missions de négociation, d'interprétation et de conciliation de la CPPNI

23.5.1. La mission de négociation

La CPPNI, en formation plénière ou en formation sectorielle, a pour fonction de négocier la conclusion de conventions et d'accords de branche.

Les organisations membres de la CPPNI recherchent de bonne foi à parvenir à la conclusion de conventions et d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

23.5.2 Exercice de la mission d'interprétation

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse.

La commission est saisie de toutes les questions mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle seule a qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Dans sa formation d'interprétation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

Les parties signataires du fait que la résolution des conflits collectifs intervenant dans la branche peut s'effectuer dans le cadre d'une procédure de conciliation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI, dans le cadre d'une demande de conciliation, a pour mission de proposer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties.

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conventionnel de règlement des conflits par lequel les parties, dans le cadre ou en dehors de toute instance judiciaire, tentent de rapprocher leurs points de vue respectifs afin de parvenir à une solution amiable du différend qui les oppose.

Dans sa formation de conciliation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour traiter les différends et litiges individuels.

23.6. Fonctionnement de la commission

23.6.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée paritairement d'un collège "salariés" et d'un collège "patronal".

Le collège "salariés" comprend les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation dispose, au maximum, de 5 sièges au sein de la commission et de ses différentes formations.

La prise en charge des personnes constituant les délégations syndicales est limitée à :

- 4 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
- 3 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité sont compris entre 10 % et 20 % ;
- 2 représentants pour les organisations dont les résultats d'audience de représentativité sont en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des organisations professionnelles représentatives de la branche, fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants du collège "salarié" dans sa configuration maximale.

La prise en charge des personnes constituant les délégations patronales est limitée à trois représentants par organisation représentative.

Les prises en charge des membres des délégations syndicales d'une part, et patronales d'autre part, sont limitées à 1,2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

23.6.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ou sectorielle de négociation ;
- en formation "interprétation et conciliation" ;
- en formation "emploi/formation" ;
- en formation observatoire paritaire de la négociation collective ;
- en formation observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPTL).

Un groupe de travail paritaire peut être mis en place sur décision de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un travail technique préparatoire de la CPPNI plénière ou sectorielle.

La composition de ces groupes de travail suit les mêmes règles que celles prévues pour la CPPNI, sauf décision contraire de la CPPNI.

23.7. Administration

23.7.1. Présidence

La présidence de la CPPNI est assurée de façon paritaire par un président et un vice-président issus de chaque collège et élus paritairement, pour une durée de 4 ans, avec alternance à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président sont nommés un président délégué ainsi qu'un vice-président délégué, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNI peut être présidée par l'autorité administrative de tutelle. Elle prend alors l'appellation de commission mixte paritaire.

La présidence paritaire a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que chaque formation de la CPPNI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence paritaire est la même que celle qui préside la CPPNI réunie en formation plénière.

Il est également précisé que chaque secteur d'activité de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport dispose de sa propre présidence paritaire.

23.7.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La commission se réunit en formation plénière ou sectorielle autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an, en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par la présidence.

Les organisations syndicales et professionnelles dont les membres siègent en CPPNI communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, dans la mesure du possible 15 jours avant la tenue de celles-ci. Le président les inscrit à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats sont transmis aux membres de la commission paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

À l'issue de chaque réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au plus tard en même temps que la convocation de la commission suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CPPNI peut être saisie d'une demande d'interprétation de dispositions conventionnelles :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI se réunit :

- soit en formation plénière lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions communes de la convention collective ;
- soit en formation sectorielle lorsque la demande d'interprétation porte sur les dispositions propres à l'un des secteurs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée d'interprétation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord répondant aux conditions de validité de droit commun des conventions et accords collectifs de branche. À défaut de majorité dans un collège et/ou en cas de divergence d'appréciation entre les collèges, la CPPNI rend un avis de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la commission en deux exemplaires dont l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif relevant du champ d'application de la convention collective :

- soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de toute organisation syndicale de salariés ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
- soit à l'initiative d'un de ses membres.

La CPPNI se réunit :

- soit en formation plénière lorsque la demande de conciliation concerne un litige intéressant les dispositions communes de la convention collective ;
- soit en formation sectorielle lorsque la demande de conciliation concernant un litige intéressant les dispositions propres à l'un des secteurs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet, dont elle est saisie.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée de conciliation de dispositions relevant du champ d'application de la convention collective, expliquant en particulier l'origine du différend existant.

Avant toute formulation de proposition de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, entendre les explications de chaque partie.

La CPPNI ne peut valablement formuler de proposition que si l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales sont présentes ou représentées ; à défaut, une seconde CPPNI est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette seconde convocation pour un même litige, la commission délibère de plein droit dès lors que chaque collègue est représenté.

Un document écrit, reprenant la proposition de résolution du litige faite aux parties, est établi en trois exemplaires et adressé à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments communs à la procédure de demande d'interprétation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :

- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande d'interprétation ou conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives au niveau de la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI et sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Les procédures de conciliation ou d'interprétation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque collègue est représenté.

23.7.3. Secrétariat

La commission dispose d'un secrétariat qui en assure la gestion administrative.

Article 23 bis Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité

1. Transmission des accords d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II "Durée du travail, répartition et aménagement des horaires", des chapitres I^{er} "Repos quotidien" et III "Jours fériés" du titre III "Repos et jours fériés" et des titres IV "Congés payés et autres congés" et V "Compte épargne-temps" du livre I^{er} "Durée du travail, repos et congé" de la troisième partie du code du travail.

Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la CPPNI mentionnée ci-après : cppi.ccntr@gmail.com.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Simultanément, les conventions et accords réceptionnés sont transmis à l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives, membres de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche.

2. Élaboration du rapport annuel d'activité

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche établit un rapport annuel d'activité pour le compte de la CPPNI. Ce rapport est versé dans la base de données nationale et son contenu est fixé au paragraphe 23.3.c de la CCNP.

Il est souligné que l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche n'a pas vocation à valider, ni interpréter, ni analyser l'opportunité des accords d'entreprises réceptionnés.

Dans le cadre de cette mission, l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche se réunit au moins deux fois par an dans le respect d'un calendrier établi en CPPNI et jusqu'à quatre fois par an.

3. Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

La composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche s'effectue en application des principes et règles énoncées au 23.6 de la CCNP.

Les salariés désignés à cet effet par leur organisation syndicale bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission paritaire entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions prévues à l'article 23.6 de la CCNP.

4. Fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche est présidé par une présidence paritaire conformément aux dispositions de l'article 23.7.1 de la CCNP.

Article 24 Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques

Des conventions annexes, fixant les conditions particulières de travail, seront établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

- 1° Ouvriers ;
- 2° Employés ;
- 3° Techniciens et agents de maîtrise ;
- 4° Ingénieurs et cadres.

Chacune de ces conventions annexes devra contenir notamment des clauses concernant les dispositions obligatoires énumérées à l'article L. 133-5 du code du travail, qui n'ont pas été incluses dans la présente convention générale.

Par ailleurs, en complément des conventions annexes susvisées, des protocoles et accords spécifiques peuvent être établis dans des domaines d'application particuliers ou pour tenir compte des spécificités de certaines activités ou de certains métiers.

Article 25 Emploi et enseignement professionnel

Il est institué une commission nationale professionnelle paritaire de l'emploi qui aura pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans les activités du transport routier et les activités auxiliaires du transport ;
- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution qui peut être prévue ;
- de faire toutes suggestions sur les décisions à prendre par les parties signataires de la présente convention en vue :
- d'une part, d'améliorer la situation de l'emploi dans les activités économiques visées par la présente convention ;
- d'autre part, d'accroître la qualification professionnelle du personnel de ces secteurs d'activité.

La commission comprend au moins un membre de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Les conditions de fonctionnement de la commission seront fixées par son règlement intérieur.

Article 26 Date d'application

La présente convention collective prendra effet à partir du 21 décembre 1950.

Article 27 Publicité

En application de l'article R. 135-1 du code du travail, un avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche et à la porte qui y donne accès.

Un exemplaire de la convention doit être tenu à la disposition du personnel.

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention collective nationale à chaque délégué du personnel titulaire, au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux

délégués syndicaux, pour la durée de leur mandat respectif.

La mise à jour des textes est assurée par l'entreprise.

La présente convention fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

ANNEXE 1 Tableau de garanties régime frais de santé TRM

Date d'effet : 1^{er} juillet 2022

Tableau de prestations

Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant ou des bénéficiaires, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit auprès de leur organisme assureur.

Il est précisé que le tableau suivant concerne tant les salariés du régime général de la sécurité sociale que ceux relevant du régime local Alsace-Moselle.

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS
	Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
SOINS COURANTS	
HONORAIRES MEDICAUX	
Consultations et visites de médecins généralistes :	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la sécurité sociale)	150% de la BR
Consultations et visites - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la sécurité sociale)	130% de la BR
Consultations et visites de médecins spécialistes :	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la sécurité sociale)	200% de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la sécurité sociale)	130% de la BR
Actes de chirurgie, d'anesthésie, obstétrique et actes techniques médicaux (exemple : extraction d'un grain de beauté) :	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200% de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% de la BR
HONORAIRES PARAMEDICAUX	
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes...)	100% de la BR
ACTES D'IMAGERIE (radiologie, échographie...)	
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	150% de la BR
Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	
Analyses et examens de laboratoire	100% de la BR
MEDICAMENTS	
Médicaments remboursés par la SS	100 % de la BR
MATERIEL MEDICAL inscrit à la Liste des Produits de Prestations (LPP)	
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires...	100% de la BR

HOSPITALISATION	
HONORAIRES	
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	250% de la BR
Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% de la BR
FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER	Prise en charge intégrale
FRAIS DE SEJOUR	
Frais de séjour	225 % de la BR
AUTRES PRESTATIONS	
Chambre particulière par jour	75 €
Frais d'accompagnant par jour (moins de 16 ans)	50 €
FORFAIT ACTES LOURDS ET FORFAIT PATIENT URGENCES	Prise en charge intégrale
DENTAIRE	
SOINS	
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage ...)	100% de la BR
SOINS ET PROTHESES "100 % SANTE"	
Soins et prothèses "100 % Santé" (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation
PROTHESES	
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maîtrisés	200% de la BR dans la limite des honoraires limites de facturation
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres	200% de la BR
AUTRES ACTES DENTAIRES NON REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	
Implantologie (pilier + implant) / limité à 3 implants / bénéficiaire / an	100 €
ORTHODONTIE	
Orthodontie remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire	200% de la BR
Orthodontie non remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire	100 €

OPTIQUE	Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles
EQUIPEMENT "100 % SANTE" (*)	
Monture + 2 verres de tous types de classe A	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
EQUIPEMENT OPTIQUE - PRIX LIBRES (CLASSE B)	
Grille optique	
A - Équipement composé de deux verres « simples »	Verres : 280 € Y compris monture : 100 €
B - Équipement mixte composé d'un verre « simple » (A) et d'un verre « complexe » (C)	Verres : 310 € Y compris monture : 100 €
C - Équipement composé de deux verres « complexes »	Verres : 340 € Y compris monture : 100 €
D - Équipement avec un verre « simple » (A) et un verre « très complexe » (F)	Verres : 320 € Y compris monture : 100 €
E - Équipement avec un verre « complexe » (C) et un verre « très complexe » (F)	Verres : 350 € Y compris monture : 100 €
F - Équipement avec deux verres « très complexes »	Verres : 360 € Y compris monture : 100 €
PRESTATION D'ADAPTATION	
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente.
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
LENTILLES	
Lentilles correctrices	
Lentilles remboursées par la SS (y compris jetables) / 2 ans / bénéficiaire	200 € ⁽¹⁾
Lentilles non remboursées par la SS (y compris jetables) / 2 ans / bénéficiaire	80 €
AIDE AUDITIVE	Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille
EQUIPEMENT "100 % SANTE" (*)	
Aide auditive remboursée par la SS (Classe I)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
AIDE AUDITIVE - PRIX LIBRES (CLASSE II)	La prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS
Aide auditive remboursée par la SS / par appareil	150% de la BR
ACCESSOIRES REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	
Petits accessoires auditifs (piles...)	150% de la BR
PREVENTION ET MEDECINES DOUCES	
FORFAIT GLOBAL MEDECINE DOUCE	
Forfait médecines douces non remboursées par la Sécurité sociale : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, diététique / par an et par bénéficiaire	110 €
Forfait global vaccins (prescrits et non remboursés) / an / bénéficiaire	20 €
SEVRAGE TABAGIQUE PRESCRIT	
Sevrage tabagique (prescrit) / an / bénéficiaire	65 €

DIVERS	
NAISSANCE - ADOPTION	
Forfait maternité - adoption / par enfant	350 €
TRANSPORT	
Frais de transport remboursés par la SS	115% de la BR
SERVICES	Assistance, réseau de soins, Téléconsultation, 2 nd avis médical

(1) Au-delà du forfait, prise en charge du TM.

* : Tels que définis réglementairement / **Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée** : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ou OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) / **SS** : Sécurité sociale / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'évènement / **BR** : Base de remboursement de la Sécurité sociale / **Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale** : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / **Honoraires limites de facturation** : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement.

(1) La durée légale hebdomadaire est fixée à 39 heures (Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982).

Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986. Étendue par arrêté du 25 janvier 1993 (JORF 30 janvier 1993)

Conventions collectives

IDCC: 1424;

Cadre Territorial: National

Secteur d'activité: Transports publics urbains : réseaux de voyageurs (IDCC 1424, N° Brochure 3099)

Données basiques

Signataires:

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Transports Publics (UTP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (CFDT) ;

Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports (CFTC) ;

Fédération Nationale des Cadres des Transports et du Tourisme (CFE - CGC) ;

Fédération Nationale des Syndicats de Transports (CGT) ;

Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports (CGT - FO) ;

Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers Poids Lourds et Assimilés (FNCR) ;

UNSA Transports urbains et interurbains (Adhésion par lettre du 6 juin 2006) ;

Fédération autonome des transports (FAT UNSA) (Adhésion par lettre du 30 août 2013).

Organisation(s) patronale(s) :

Union des Transports Publics (UTP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (CFDT) ;

Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports (CFTC) ;

Fédération Nationale des Cadres des Transports et du Tourisme (CFE - CGC) ;

Fédération Nationale des Syndicats de Transports (CGT) ;

Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports (CGT - FO) ;

Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers Poids Lourds et Assimilés (FNCR) ;

UNSA Transports urbains et interurbains (Adhésion par lettre du 6 juin 2006) ;

Fédération autonome des transports (FAT UNSA) (Adhésion par lettre du 30 août 2013).

TITRE I^{er}

Dispositions générales

Chapitre I^{er}

Champ d'application, objet de la convention

Article 1 Champ d'application

La présente convention intitulée Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs s'applique avec ses annexes à l'ensemble du territoire métropolitain ainsi qu'à la Corse.

Elle règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, référencés par l'I.N.S.E.E. dans sa nomenclature d'activités (décret du 9 avril 1959) sous le numéro du groupe: 69.21.

Elle n'est pas applicable au personnel de la Régie autonome des transports parisiens.

Article 2 Définition du salarié

Par le terme salarié, il faut entendre toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail et qui fait ainsi partie, soit du cadre permanent, soit du cadre non permanent du personnel.

1. Le cadre permanent du personnel comprend:

- les agents stagiaires: agents en cours de probation qui peuvent, après la période d'essai, être admis dans le cadre du personnel titulaire de l'entreprise;
- les agents titulaires.

2. Le cadre non permanent du personnel comprend: les agents sous contrat à durée déterminée engagés conformément aux lois et règlements en vigueur.

Le nombre de ces agents embauchés pour des travaux ou services saisonniers ou spéciaux ne doit pas excéder 5 p. 100 de l'effectif total de l'entreprise, sauf exception pour les réseaux à caractère saisonnier après accord entre la direction et les représentants du personnel.

Chapitre II

Application de la convention

Article 3 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains exerce les missions suivantes :

Article 4.1 Missions générales

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 4.2 Mission de négociation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains a pour missions de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- proposer et négocier tout accord ou avenant relatif à la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4.3 Mission d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains :

- peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- est chargée d'étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- est chargée de donner son avis en cas de difficulté d'interprétation de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Dans tous les cas de différends collectifs, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains s'engagent à soumettre le litige à l'examen de ladite commission pour lui permettre de donner son avis dans les 15 jours.

Article 4.4 Liens avec l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains délègue à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport est transmis et présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains pour validation. à cette occasion, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains peut formuler toute observation ou demande qu'elle juge nécessaire.

Ce rapport annuel comprend :

- un bilan des accords d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche tel que prévu par l'article 3.4 de l'accord de branche du 3 décembre 2007 « sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ». Il est rappelé que ce bilan prend particulièrement en compte les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail ;
- une prise en compte de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Pour l'établissement de ce rapport, les accords collectifs d'entreprise et d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative ou d'une disposition conventionnelle de branche sont transmis à l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, qui accuse réception de ces documents :

- soit par voie postale à l'adresse suivante : ONDS-TU, 17, rue d'Anjou, 75008 Paris ;
- soit par courriel à l'adresse suivante : onds@utp.fr.

Les partenaires sociaux rappellent que tout changement d'adresse doit être notifié au ministère chargé du travail.

Lors de la transmission des accords collectifs visés ci-dessus, la partie à l'accord effectuant cette transmission en informe les autres signataires, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Ces documents seront conservés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains pour une durée de 2 ans et sont consultables par ses membres.

Il est rappelé que le secrétariat est assuré par la ou les organisations patronales représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4.5 Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains est composée :

- d'une part, de la délégation des représentants des employeurs, désignés par la ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s) dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- d'autre part, des délégations des représentants des salariés désignées par les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, dans la limite maximale de quatre représentants par organisation syndicale.

La commission peut être présidée par un représentant du ministère du travail qui dirige les débats.

Article 4.6 Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains est réunie au moins trois fois par an en vue notamment de mener les négociations obligatoires prévues par le code du travail.

Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Elle est réunie par son président à la demande de l'une de ses délégations.

Article 5 Procédure de révision et de dénonciation

1. Révision.

- a) Chaque signataire peut demander la révision d'une disposition particulière de la présente convention et de ses annexes.
- b) La demande de révision par l'un des signataires doit être portée par écrit à la connaissance du président de la commission paritaire transports urbains définie à l'article 4 de la présente convention et notifiée aux autres signataires de la convention.

Cette demande doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

- c) La commission paritaire transports urbains doit se réunir à l'initiative de son président au plus tard dans le délai de trois mois de la demande en vue de l'examen de la proposition.
- d) Sauf accord des signataires, aucune demande de révision ne peut être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux négociations relatives aux rémunérations nationales professionnelles.

2. Dénonciation.

La dénonciation de la convention peut et doit intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 6 Accord d'entreprise

Des accords d'entreprise locaux peuvent être conclus; ils ne peuvent en aucun cas comporter des dispositions moins favorables que celles prévues par la présente convention.

Les conditions de travail particulières à chaque réseau sont fixées par accord d'entreprise conclu avec les syndicats intéressés après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, des délégués du personnel.

Article 7 Nouvelle convention et avantages acquis

La présente convention se substitue à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus du 23 juin 1948 et à ses différents avenants et annexes.

Toutefois, elle ne peut être en aucun cas la cause de restriction d'avantages acquis par les salariés résultant de contrats collectifs précédents ou de contrats individuels.

Article 8 Publicité

Le texte de la présente convention est déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cette convention fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 9 Date d'effet

La présente convention est applicable à compter du 1^{er} juillet 1986.

Chapitre III

Liberté d'opinion, libre exercice du droit syndical

Article 10 Liberté d'opinion et droit syndical

Les signataires reconnaissent pour tous la liberté d'opinion ainsi que la liberté syndicale.

Les origines, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles ainsi que le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ne peuvent être pris en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, notamment pour l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de promotion, de discipline ou de congédiement.

Les signataires veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus en s'employant auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Article 11 Exercice de l'action syndicale

Les délégués syndicaux exercent leurs fonctions dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 12 Congé pour fonctions syndicales

1. Il est accordé aux agents désignés par les organisations syndicales, indépendamment des congés annuels, des congés de courte durée, rémunérés ou non, pour l'accomplissement de leurs fonctions syndicales. Ces congés n'entraînent aucune réduction des primes annuelles.

2. Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la convention collective des réseaux de transports urbains, non détachés et non permanents, sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives dans la branche à des réunions de la CPN, CPNE et commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.

Ces absences sont prises en charge par l'entreprise dans la limite de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes:

- la journée de réunion;
- la durée nécessaire au transport;
- les frais de transport et de repas tels que définis dans l'avenant n° 5 du 19 avril 1991;
- les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient;
- la journée de préparation précédant immédiatement la réunion ou une autre journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Afin que les frais du paritarisme de branche soient partagés entre toutes les entreprises de la branche, les sommes prises en charge par l'entreprise seront remboursées sur justificatifs par l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mise en place par l'accord de branche du 3 décembre 2007.

Article 13 Mise en disponibilité à titre permanent des organisations syndicales

Sur demande écrite des organisations syndicales nationales représentatives, des agents peuvent être mis en disponibilité pour l'accomplissement de fonctions syndicales permanentes.

Les agents mis en disponibilité conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'avancement à l'ancienneté.

Les versements au titre de la sécurité sociale, des différentes caisses de retraite s'effectuent dans les conditions ci-après:

- a) Agents en disponibilité dans une organisation exclusivement composée d'agents de la profession du transport: la part patronale des versements continue à rester à la charge de l'entreprise;
- b) Agents en disponibilité dans une organisation qui n'est pas exclusivement composée d'agents de la profession du transport: la part ouvrière et la part patronale des versements sont à la charge de l'agent en disponibilité.

Chapitre IV **Représentation du personnel**

Article 14 Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1. Institution. - Fonctionnement.

L'institution, le fonctionnement et les attributions des différentes instances représentatives du personnel sont régis par la législation en vigueur.

Toutefois, pour les délégués du personnel, si cette disposition est plus favorable, leur nombre peut être calculé en appliquant l'article 4 de la loi du 16 avril 1946 à l'effectif total du réseau et en y ajoutant un délégué titulaire et un suppléant pour chaque catégorie professionnelle géographiquement séparée et comptant plus de vingt-cinq salariés.

2. Elections.

- a) Les élections des représentants titulaires et suppléants ont lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants.

Elles sont organisées par l'employeur.

- b) Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que les opérations électorales sont celles définies par le code du travail.

- c) Il est constitué dans chaque établissement ou entreprise deux collèges électoraux composés comme suit:

- premier collège: catégories 1, 2 et 3;
- deuxième collège: catégories 4 et 5.

Les catégories sont celles précisées à l'article 51-II ci-après.

La répartition entre les collèges des sièges de titulaire et suppléant se fait par accord avec le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Cas particulier:

- délégués du personnel: dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, il est constitué un collège unique regroupant l'ensemble des catégories;
- comité d'entreprise: lorsque l'effectif des cadres de l'entreprise atteint au moins vingt-cinq personnes, il est constitué un troisième collège spécial cadres, c'est-à-dire catégorie 5.

Article 14 bis Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise.

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises et établissements occupant moins de 300 salariés, cette formation est assurée dans les conditions suivantes:

- les bénéficiaires de cette formation sont les membres du C.H.S.C.T. qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise;
- le représentant au C.H.S.C.T. qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur en précisant:
 - la date à laquelle il souhaite suivre cette formation;
 - sa durée;
 - son prix;
 - le nom de l'organisme qui sera chargé de l'assurer;
- la demande de stage de formation doit être présentée deux mois avant le début de celui-ci; dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés par le code du travail relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale;
- après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise; dans cette hypothèse, la réponse motivée de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de deux semaines à compter de la réception de la demande; ce report ne peut en tout état de cause priver le représentant du personnel au C.H.S.C.T. du stage de formation au cours de la première année qui suit sa désignation;
- le stage de formation est d'une durée maximale de cinq jours pris en une seule fois à moins que les bénéficiaires et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois;
- le stage de formation peut être assuré soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le commissaire de la République de région, soit par un des organismes visés par le code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail;
- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail;
- dans la limite d'un salarié par an pour les entreprises ou établissements occupant 50 à 199 salariés et de deux salariés par an pour ceux occupant 200 à 299 salariés, l'employeur prend en charge:
 - le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage;
 - les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus.

TITRE II

Conditions générales de travail

Chapitre Ier

Embauchage

Article 15 Conditions d'admission

Tout postulant à un emploi doit remplir les conditions suivantes:

- a) Etre français ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne ou étranger titulaire d'un titre de travail en cours de validité;
- b) Satisfaire aux conditions physiques requises et faire preuve de l'instruction suffisante pour l'emploi sollicité.

Les postulants sont soumis à une visite médicale du médecin de l'entreprise et subissent un examen correspondant à l'emploi sollicité.

Pour certains emplois, un extrait du casier judiciaire peut être demandé par l'employeur.

Article 16 Stagiaires

Tout salarié doit, avant d'être admis d'une façon définitive dans l'entreprise, effectuer un stage d'une durée de douze mois. Cette durée correspond à une prestation effective dans l'entreprise. En cas d'absence pendant le stage pour maladie ou accident du travail, le stage est prolongé d'un temps égal à la durée totale des absences, par contre, si l'agent est titularisé à l'issue de la période de stage, son ancienneté dans l'entreprise part de la date de son embauchage.

Pendant la période d'essai, les stagiaires perçoivent le salaire mensuel de l'emploi correspondant à leur qualification ainsi que les primes afférentes.

Au cours de cette période, l'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail des stagiaires qui ne donnent pas satisfaction ou dont les aptitudes physiques sont insuffisantes après un préavis de huit jours pour ceux dont la présence dans l'entreprise est inférieure à six mois et après un préavis de un mois pour ceux dont la présence dans l'entreprise est supérieure à six mois.

La période de stage est de 12 mois. La notification de la rupture du contrat de travail d'un stagiaire, telle que prévue à l'alinéa précédent, doit intervenir au plus tard à la fin du 11e mois d'essai afin que la période de préavis s'insère dans la période de stage de 12 mois. Si un ou plusieurs faits justifient la rupture du contrat de travail au cours du 12e mois d'essai, la période de préavis se poursuivra au-delà du 12e mois de stage sans que cette situation entraîne la titularisation du stagiaire.

Après douze mois de stage, tout agent doit être titularisé ou congédié. Dans ce dernier cas, il ne pourra être réembauché dans le même emploi dans les douze mois qui suivront le congédiement.

En cas de réembauchage, si celui-ci intervient dans un délai maximum de trois ans, le temps passé antérieurement dans l'entreprise compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 17 Titulaires

Les titulaires sont des agents qui, ayant accompli dans les conditions satisfaisantes le stage réglementaire de douze mois et subi avec succès la visite médicale pour vérification d'aptitude physique à l'emploi sollicité, sont admis dans le cadre du personnel permanent de l'entreprise.

Lors de la visite médicale de titularisation, le salarié peut sur sa demande et à ses frais se faire assister par un médecin de son choix.

Tout agent de l'entreprise titulaire avant son service militaire est réintégré dans son emploi sous réserve d'avoir formulé sa demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans le mois suivant sa libération et d'avoir satisfait à la visite médicale.

En cas de réembauchage d'un salarié dans un délai de trois ans suivant son départ de l'entreprise, le temps passé antérieurement dans l'entreprise compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Sauf les cas visés à l'article 58 ci-après, les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline.

Article 18 Egalité professionnelle

Les signataires reconnaissent le principe de non-discrimination en raison du sexe ou de la situation de famille et s'engagent à le respecter notamment en matière de recrutement, d'avancement, de promotion, de conditions de travail et de rémunération.

Article 19 Apprentissage

Les réseaux s'efforcent d'organiser, dans la mesure du possible, l'apprentissage des jeunes dans le cadre de la réglementation en vigueur et de l'accord du 25 février 1985 annexe V à la présente convention ou de tout texte s'y substituant.

Chapitre II

Salaires et classifications

Article 20 Salaires

- a) La rémunération est la contrepartie du travail effectué par le salarié.
- b) La rémunération ne peut être inférieure au montant du salaire minimum national professionnel de l'emploi occupé tel que défini à l'annexe VI à la présente convention.
- c) Ces dispositions s'appliquent indistinctement aux salariés des deux sexes à ancienneté et catégories d'emplois identiques.
- d) La rémunération est versée une fois par mois. Un acompte est versé à ceux qui en font la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 21 Majoration de salaires pour ancienneté

Des majorations de salaires pour ancienneté appliquées au salaire de base à l'embauche de l'emploi occupé sont accordées au personnel d'après le tableau suivant:

- 3 p. 100 après 6 mois de stage;
- porté à 7 p. 100 après 1 an (5e classe);
- porté à 10 p. 100 après 3 ans (4e classe);
- porté à 12 p. 100 après 5 ans (3e classe);

- porté à 14 p. 100 après 10 ans (2e classe);
- porté à 17 p. 100 après 15 ans (1re classe);
- porté à 20 p. 100 après 20 ans (hors classe);
- porté à 23 p. 100 après 25 ans (hors classe exceptionnelle).

Les majorations de salaires pour les cadres, d'une part, et les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs, d'autre part, font l'objet des dispositions particulières prévues par les annexes I et II à la présente convention.

Article 22 Changement de classification

A l'intérieur des ensembles professionnels: agents d'exécution, agents de maîtrise et cadres, les agents qui changent de classification conservent leur ancienneté.

Quand un agent d'exécution est promu agent de maîtrise ou quand un agent de maîtrise est promu cadre, il est placé au début de la classe d'ancienneté de la nouvelle classification située immédiatement au-dessus de celle lui donnant une rémunération supérieure à la rémunération qu'il avait dans sa classification antérieure.

Article 23 Habillement

Les conditions d'habillement font l'objet d'accord d'entreprise.

Dans les entreprises qui exigent des agents le port d'un uniforme partiel ou total, une contribution correspondante de ces entreprises est obligatoire et se fait sous forme d'une masse d'habillement ou sous toute autre forme.

Les entreprises participent à l'acquisition des vêtements de travail des agents des services techniques et administratifs dans la mesure où l'entreprise exige le port de vêtements particuliers.

Article 24 Cartes de service

Une carte personnelle de service est remise aux agents titulaires ainsi qu'aux agents stagiaires et aux agents sous contrat à durée déterminée.

Article 25 Cartes de circulation

Il est remis, à leur demande, aux conjoints des agents titulaires, aux agents retraités, aux préretraités ou aux invalides ne travaillant pas et ayant une ancienneté de quinze ans dans l'entreprise une carte de circulation leur permettant de se déplacer gratuitement sur le réseau de l'entreprise.

Article 26 Facilités de circulation

1. Il est accordé des facilités de circulation:

- a) Aux conjoints d'agents de retraités ou invalides;
- b) Aux veufs ou veuves d'agents.

2. Les enfants des agents poursuivant leurs études ou en apprentissage et ouvrant droit aux prestations familiales bénéficient jusqu'à dix-huit ans d'une réduction de 75 p. 100 sur le tarif normal.

Chapitre III Conditions de travail

Article 27 Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures en moyenne correspondant à 169 heures en moyenne par mois.

Article 28 Conditions de travail

Les conditions de travail sont celles définies par la réglementation propre aux transports urbains.

Chapitre IV Congés, fêtes légales, service national et périodes militaires

Article 29 Congé annuel

1. Tout agent stagiaire ou titulaire présent du 1^{er} janvier au 31 décembre a droit pour l'année considérée à un congé payé dont la durée est fixée à trente jours ouvrables.

Pour les agents stagiaires, la durée de congés payés est calculée conformément au code du travail pro rata temporis.

Ce congé est à prendre dans l'année selon un roulement établi du 1^{er} avril au 31 octobre. Il pourra toutefois être dérogé à cette règle d'étalement par les réseaux à trafic saisonnier dans lesquels les congés pourront être répartis sur toute l'année, sous réserve du respect du repos hebdomadaire et de l'accord des délégués du personnel.

Une semaine au moins est à prendre en dehors de la période normale des congés payés définie ci-dessus.

Le cumul du congé annuel et des repos compensateurs éventuels ou congés provenant d'une autre source ne peut entraîner une absence continue supérieure à un mois, sauf accord préalable entre les parties intéressées.

Si dans certaines entreprises l'insuffisance des effectifs ne permet pas d'accorder tout ou partie du congé supplémentaire prévu au-delà de la durée légale, il est payé aux intéressés.

La durée du congé des agents âgés de moins de vingt et un ans est celle qui résulte des dispositions légales en vigueur si celles-ci sont plus favorables.

La période servant au calcul de l'indemnité de congés payés est celle qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle le congé est pris.

2. Lorsqu'un agent n'a été présent qu'une partie de l'année, la durée de son congé est calculée proportionnellement à son temps de présence.

Lorsqu'un agent quitte l'entreprise en ayant bénéficié d'un congé supérieur à celui auquel il a droit, les jours pris en excédent sont retenus lors du règlement de son compte. Par contre, les jours de congé annuel auxquels il a droit et qu'il n'a pas pris lui sont payés. Il en est de même pour les journées de compensation de fêtes légales.

Toutefois, il n'est effectué aucune retenue à l'agent retraité ou réformé qui a bénéficié de son congé annuel, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, avant la mise à la retraite ou sa réforme. Aucune retenue n'est également effectuée aux ayants droit d'un agent décédé.

Article 30 Congé des agents originaires de Corse ou des départements et territoires d'outre-mer

Sur demande écrite, les agents originaires du département de la Corse ou des départements et territoires d'outre-mer devant se rendre dans leur pays peuvent être autorisés à retarder d'une année leur congé annuel et le joindre à celui de l'année suivante.

Sur présentation des titres de transports, un délai de route équivalent à la durée effective de chacun des trajets aller et retour leur est accordé en sus du congé légal. La durée minimum de ce délai est fixée à un jour par trajet.

Article 31 Congés exceptionnels

Il est accordé aux agents stagiaires et titulaires des congés payés dans les circonstances suivantes:

- naissance ou adoption d'un enfant: 3 jours;
- décès d'un ascendant ou d'un descendant direct au premier degré: 3 jours;
- décès d'un conjoint:
- sans enfant à charge au sens de la Sécurité sociale: 3 jours;
- avec enfant à charge au sens de la Sécurité sociale: 4 jours;
- décès d'un grand-père ou grand-mère, frère ou soeur, beau-père ou belle-mère y compris pour conjoint d'un ascendant, gendre ou bru, beau-fils ou belle-fille, petit-fils ou petite-fille, beau-frère ou belle-soeur: 1 jour.

Sous réserve des dispositions plus favorables au code du travail, les agents titulaires et les agents stagiaires justifiant de six mois de stage bénéficient en outre de congés payés pour les événements familiaux suivants:

- mariage de l'agent: 5 jours;
- mariage d'un enfant: 2 jours.

Dans tous les cas, ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements de famille.

En cas d'événements familiaux multiples, tels que naissances gémellaires, mariages d'enfants, les congés exceptionnels se cumulent.

Article 32 Fêtes légales

Les agents ont droit, en plus du congé annuel, à un nombre de journées payées correspondant aux fêtes légales actuellement au nombre de dix, à savoir:

- le 1^{er} janvier;
- le lundi de Pâques;
- le 8 mai;
- l'Ascension;
- le lundi de Pentecôte;
- le 14 Juillet;
- le 15 août;
- la Toussaint;
- le 11 Novembre;
- Noël.

Les agents qui, en raison des nécessités du service, travaillent un de ces jours de fêtes, ou dont le jour de repos hebdomadaire coïncide d'après le roulement établi avec un de ces jours de fête, sont crédités d'un jour de congé supplémentaire ou reçoivent, en sus du salaire habituel, le salaire d'une journée.

Les agents bénéficiant du repos régulier le dimanche ne peuvent demander ni paiement ni congés supplémentaires lorsqu'un des jours fériés énumérés ci-dessus tombe un dimanche.

Article 33 Congé sans solde

Des autorisations d'absence sans solde peuvent être accordées aux agents pour des cas d'urgence justifiés dans la limite de trente jours par an.

Article 34 Journée d'élection

Lors des journées d'élection, les horaires de travail des agents en service sont aménagés de façon à leur permettre de remplir leur devoir électoral sans qu'il puisse en résulter aucune réduction de leur rémunération.

Article 35 Service national

Le service national légal compte comme service effectif. Le temps passé dans l'entreprise avant l'incorporation compte pour l'ancienneté et l'avancement sous réserve du respect des dispositions du troisième alinéa de l'article 17.

Article 36 Périodes militaires obligatoires

Les périodes militaires obligatoires des agents titulaires et stagiaires sont payées après déduction des sommes versées par les autorités militaires:

- a) Pour les agents mariés: salaire entier;
- b) Pour les célibataires: demi-salaire.

Les périodes militaires obligatoires ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée des congés annuels.

Les tests préliminaires obligatoires des agents stagiaires ou titulaires sont payés après déduction des sommes versées par les autorités militaires, sur la base du salaire entier, dans la limite de trois jours.

Chapitre V Maladie, maternité, accident et inaptitude

Section I Maladie

Article 37 Bénéficiaires de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie

Les agents justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident autre que l'accident de travail dûment constaté par certificat médical, des dispositions du présent chapitre V (sections I et II) à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale pour ce qui concerne les indemnités journalières et de se conformer à la réglementation de cet organisme et à celle de l'entreprise telle qu'elle existe ou pourrait intervenir.

Article 38 Indemnisation en cas d'arrêt de travail

Une indemnisation est versée pendant quatre-vingt-dix jours calendaires en cas d'arrêt de travail continu ou non pour maladie et par période de référence de douze mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Cette indemnisation est telle que la somme des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise représente un montant équivalent à la rémunération totale correspondant à l'horaire normal du travail de l'entreprise, à l'exclusion des primes de non-accident et des majorations inhérentes à des conditions particulières de travail au sens du code du travail.

En cas d'épuisement du crédit d'indemnisation de quatre-vingt-dix jours calendaires, un nouveau crédit n'est ouvert, à l'expiration des douze mois, qu'après une reprise de travail par l'intéressé pour une période d'au moins trente jours calendaires consécutifs.

Un délai de carence de trois jours calendaires non indemnisé est observé pour chaque arrêt de travail à partir du premier jour de celui-ci.

En cas d'arrêt de travail continu pour maladie de plus de quatre-vingt-dix jours, une indemnisation au taux de 100 p. 100, calculée sur les mêmes bases, est attribuée du 91^e au 180^e jour d'arrêt de travail continu pour maladie décompté à partir de l'expiration du délai de carence.

Un même arrêt de travail continu pour maladie ne peut être indemnisé au-delà de 180 jours.

En cas d'accident causé par un tiers, l'indemnisation est versée à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux absences pour cures thermales.

Les périodes indemnisées ne sont pas assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits aux primes annuelles et congés payés.

Article 39 Contrôle des absences pour maladie

Les absences pour maladie peuvent donner lieu à des vérifications par les organismes de contrôle déjà existants dans l'entreprise, ou pouvant être créés par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et approuvé par le comité d'entreprise.

L'entreprise peut procéder à des contrôles administratifs quant à l'observation des prescriptions et des autorisations de sortie.

Lorsqu'un de ces contrôles fait apparaître que les prescriptions ou le régime des autorisations de sortie ne sont pas respectés, l'indemnisation peut être partiellement ou totalement supprimée par décision du directeur du réseau après avis d'une commission paritaire.

Article 40 Congé pour affections de longue durée

Des congés spéciaux sont accordés aux agents titulaires atteints d'affections reconnues comme étant de longue durée par la législation sociale ou la réglementation de la caisse spéciale instituée au sein de l'entreprise.

Pendant tout le temps où les agents perçoivent les indemnités journalières versées à ce titre, les congés spéciaux comptent pour l'avancement à l'ancienneté.

Il en est de même au point de vue retraite si les bénéficiaires effectuent pendant la durée de leur absence leurs versements propres, l'entreprise continuant dans ce cas à effectuer les versements patronaux correspondants.

Section II Maternité

Article 41 Congé de maternité, congé d'adoption

La prise de ces congés s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

L'intéressée reçoit une allocation telle que la somme des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise représente le montant de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler.

Article 42 Congé pour élever son enfant

La durée du congé sans solde que peuvent obtenir les femmes élevant elles-mêmes leur enfant est fixée à douze mois au maximum faisant suite à la période visée à l'article précédent.

Les bénéficiaires de ce congé doivent faire connaître, au plus tard six semaines avant l'expiration de celui-ci, par lettre recommandée, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles sont considérées comme démissionnaires.

La durée de ces congés compte comme temps de présence pour les droits d'avancement à l'ancienneté et pour le décompte de la pension de retraite si les bénéficiaires continuent d'effectuer la totalité des versements pendant cette durée.

Article 43 Congé postnatal, congé parental d'éducation

La prise de ces congés s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

Section III Accident du travail, mutilés de guerre

Article 44 Accidentés du travail, mutilés de guerre

Indépendamment des dispositions légales, les agents victimes d'un accident du travail, survenu dans les établissements ou autres lieux du travail, reçoivent le complément de leur solde pendant leur incapacité de travail jusqu'au moment de la consolidation.

Les accidentés du travail et les mutilés de guerre en service sont maintenus dans l'entreprise aux conditions suivantes:

- a) Dans leur emploi et avec le salaire de leur catégorie, lorsque leurs blessures ne les mettent pas en état d'infériorité manifeste pour l'occuper;
- b) Dans un emploi de moindre fatigue dans la limite des places disponibles et compte tenu de leur capacité professionnelle, mais avec priorité pour leur affectation à des places lorsque leurs blessures les empêchent de reprendre leur emploi précédent. Leur salaire est celui des agents de la catégorie dans laquelle ils entrent avec le maintien de leur ancienneté.

En ce qui concerne la retraite, si l'intéressé continue à accepter la même retenue que précédemment, l'entreprise verse la part patronale correspondante.

Article 45 Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers

Les agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers peuvent bénéficier à titre gratuit du concours du service du contentieux de l'entreprise dans leurs recours contre le tiers responsable.

Section IV Inaptitude

Article 46 Inaptitude à la conduite

Le risque inaptitude à la conduite est couvert selon les modalités fixées par l'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance inaptitude à la conduite (I.P.R.I.A.C.) étendu par arrêté du 30 mai 1984.

Chapitre VI Discipline générale

Article 47 Règlement intérieur

Le règlement intérieur est rédigé par l'employeur qui doit le soumettre pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, à celui des délégués du personnel et à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les domaines de sa compétence.

Le règlement doit être limité:

- aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise;
- aux règles générales et permanentes relatives à la discipline;
- à l'énoncé des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

Article 48 Absence irrégulière

Est en absence irrégulière l'agent qui, sans autorisation préalable ou sans motif justifié, ne s'est pas présenté à son travail aux jours et heures prescrits par les règlements ou tableaux de service.

Toute absence irrégulière de plus de cinq jours est considérée comme une cause de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié fournit une justification écrite valable avec preuve à l'appui.

Article 49 Sanctions

1. Sanctions du premier degré:

- avertissement donné pour infraction légère au règlement;
- réprimande infligée pour infraction légère après avertissement;
- blâme infligé pour faute sérieuse ou pour récidive de fautes légères ayant donné lieu à des avertissements;
- mise à pied de un à deux jours ne pouvant être prononcée que par le directeur du réseau, cette sanction ne pouvant être infligée que pour une faute équivalente ayant déjà donné lieu à un blâme dans les douze mois précédents.

2. Sanctions du deuxième degré:

- suspension temporaire sans solde;
- mutation ou changement d'emploi par mesure disciplinaire;
- rétrogradation;
- licenciement avec indemnité (conforme aux textes en vigueur);
- révocation (ou licenciement sans indemnité).

Entraînent la révocation de plein droit, le flagrant délit de vol qualifié, les délits de droit commun et crimes ayant entraîné une condamnation sans sursis.

Sauf révocation de plein droit, les sanctions du deuxième degré doivent être prises après avis motivé du conseil de discipline.

Article 50 Recommandations

Il est interdit, sous peine de sanctions disciplinaires, à tout agent en service:

- a) De se faire recommander, à quelque occasion que ce soit;
- b) De répondre à des recommandations;
- c) De faire figurer des recommandations sous quelque forme que ce soit dans les dossiers des candidats ou des agents en fonction.

Les références professionnelles produites avant l'entrée au réseau ne sont pas considérées comme des recommandations.

Article 51 (1) Conseil de discipline

I.- Composition du conseil de discipline.

Le conseil de discipline comprend:

- a) Trois membres faisant partie du personnel dirigeant (exception faite du chef de service de l'agent) de l'entreprise et désignés par celle-ci;
- b) Trois membres d'une des catégories du personnel indiqué ci-dessous, élus par les agents de leur catégorie et siégeant pour les affaires concernant lesdits agents. Ils sont élus pour la même durée que les représentants du personnel dans l'entreprise. Les élections de membres du conseil de discipline ont lieu à la même date que celles des représentants du personnel dans l'entreprise.
- c) Un président représentant la direction de l'entreprise.

Toutefois, à titre exceptionnel, si pour des raisons d'effectifs du réseau il n'est pas possible de répondre aux conditions ci-dessus:

- 1° La composition peut être ramenée à deux unités pour l'application des paragraphes a et b susvisés.
- 2° La composition peut être ramenée à une seule unité en cas d'inapplication du 1°.

Etant entendu, dans les cas prévus aux 1° et 2°, que s'il n'existe pas un membre dans la catégorie déferée au conseil de discipline, celui-ci est complété par un membre de la catégorie professionnelle la plus voisine.

3° Si les dispositions prévues aux 1° et 2° sont encore inapplicables, le chef d'entreprise peut, par dérogation au paragraphe c du présent article, présider lui-même le conseil de discipline mais exclusivement en vue de satisfaire les 1° et 2° ci-dessus.

4° Si la composition résultant des 1°, 2° et 3° n'est pas encore possible, la décision appartient directement au directeur du réseau sous réserve des dispositions du 5° ci-dessous.

5° Dans les cas examinés suivant la procédure prévue aux 2°, 3° et 4° ci-dessus, tout agent frappé d'une des sanctions visées aux 8° et 9° de l'article 49 peut présenter un recours à l'inspecteur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports au ministère chargé des transports.

II.- Catégories.

Les catégories comprennent:

- le personnel du mouvement;
- le personnel ouvrier;
- le personnel administratif;
- la maîtrise technique du mouvement et administrative, les techniciens et dessinateurs;
- les ingénieurs et cadres.

III.- Procédure d'élection des membres du conseil de discipline.

Chaque catégorie élit trois représentants titulaires et trois représentants suppléants. L'élection des représentants du personnel pour chacune des catégories définies au II précédent se fait dans les mêmes conditions que les élections des délégués du personnel.

IV.- Rôle du conseil de discipline.

Les questions soumises au conseil de discipline sont relatives à l'examen des fautes des agents de l'entreprise susceptibles de comporter une sanction du deuxième degré.

Le conseil de discipline émet des avis sur les questions de sa compétence portées à l'ordre du jour des séances.

V.- Rémunération des membres du conseil et du défenseur.

Les représentants du personnel ont droit au paiement du temps pendant lequel ils assistent aux séances du conseil de discipline.

L'agent qui assiste son collègue déferé au conseil de discipline a également droit au paiement du temps nécessaire à l'enquête, à l'audience du chef de service chargé de l'instruction et à la séance du conseil.

Article 52 Instruction des affaires disciplinaires

Lorsqu'un agent titulaire doit être déferé devant le conseil de discipline, son dossier ainsi que les pièces relatives aux faits qui lui sont reprochés sont transmis au chef de service qui est chargé de l'instruction. Celui-ci examine le dossier, avise l'intéressé, fait les enquêtes complémentaires qu'il juge nécessaires, réunit tous les documents susceptibles d'éclairer le conseil de discipline et fait un rapport.

Le chef de service chargé de l'instruction entend l'intéressé et lui donne communication de son dossier et des pièces relatives aux faits reprochés. Le chef de service dresse, séance tenante, un procès-verbal de l'audience qu'il fait signer par l'agent et par l'assistant de celui-ci, après leur en avoir donné lecture.

L'agent est autorisé à prendre des notes en vue de sa défense.

Tout agent déferé au conseil de discipline peut, avant de comparaître devant le conseil, demander à être entendu par le directeur du réseau ou son représentant; celui-ci fixe le jour et l'heure de l'audience à laquelle peut assister le chef de service de l'agent.

Article 53 Défense de l'agent déferé au conseil de discipline

L'agent peut, s'il le désire, se faire assister par un collègue de son choix en activité de service ou par le secrétaire de son organisation syndicale, à la condition de désigner son assistant dans sa demande d'audience.

Article 54 Procédure devant le conseil de discipline

Le conseil de discipline est convoqué par le directeur du réseau qui en fixe l'ordre du jour. Il est réuni au jour indiqué dans la convocation et, dans le cas de suspension de service, six jours au plus tard après la date de mise en suspension de l'agent.

Dans le cas où l'agent n'est pas suspendu, il doit être avisé de sa comparution devant le conseil huit jours au moins avant la réunion de ce conseil.

Le président dirige les débats. Le chef de service chargé de l'instruction est rapporteur et communique au conseil de discipline son rapport et toutes les pièces de l'enquête.

L'agent et son assistant sont convoqués pour être entendus par le conseil de discipline. Après délibération, le conseil émet son avis sur la sanction disciplinaire à appliquer à l'agent qui lui est déferé.

La délibération et le vote du conseil ont lieu hors de la présence de toutes personnes étrangères à ce conseil. Le président peut néanmoins faire appeler avant le vote le chef de service chargé de l'instruction et le chef de service dont dépend l'agent pour leur demander tous renseignements utiles, sous réserve d'avertir l'agent et son assistant qu'ils sont libres de se présenter en même temps devant le conseil afin de produire leurs observations.

Le vote a lieu au scrutin secret si un membre du conseil en fait la demande.

Le président recueille les voix sans voter lui-même et transmet l'avis du conseil de discipline du réseau qui détermine la sanction à appliquer.

Article 55 Notification de la sanction

La notification à l'agent de la mesure disciplinaire décidée à son égard est faite par écrit et motivée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre VII Conditions de rupture du contrat de travail

Article 56 Modification des conditions d'exploitation

En cas de modifications des conditions d'exploitation, les agents concernés par ces modifications sont conservés dans toute la mesure du possible à l'exception de ceux reconnus inaptes aux nouvelles conditions d'exploitation soit physiquement, soit professionnellement.

L'entreprise donne toute facilité aux agents pour permettre leur adaptation aux nouveaux modes d'exploitation ou les mute dans d'autres emplois compatibles avec leurs aptitudes.

Les agents ainsi mutés conservent leurs droits d'ancienneté et d'avancement.

Article 57 Démission

Toute démission est soumise aux dispositions de la présente convention collective en ce qui concerne notamment les délais de préavis fixés à l'article 59 ci-après.

Article 58 Licenciement collectif

Si par suite de modification des conditions d'exploitation une réduction du personnel devient indispensable, l'ordre de licenciement collectif du personnel est établi, compte tenu des priorités légales, en commençant:

- par la mise à la retraite des agents qui en remplissent les conditions;
- par les stagiaires;
- au-delà, les licenciements collectifs d'agents titulaires ne peuvent avoir lieu qu'après avis des services de contrôle et du service de la main-d'oeuvre des transports.

L'ordre de licenciement dans chaque catégorie est établi en tenant compte:

- a) De l'ancienneté dans l'entreprise, majorée de deux années par enfant à charge au sens de la sécurité sociale;
- b) Des qualités professionnelles.

Les titulaires ainsi licenciés ont priorité pour être réintégrés dans leur ancien emploi ou dans un emploi conforme à leurs aptitudes avec les mêmes avantages qu'à leur départ. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur licenciement.

L'employeur doit convoquer par lettre recommandée les anciens agents jouissant de la priorité d'embauchage. Ceux-ci sont tenus de répondre affirmativement dans un délai de dix jours francs après réception de la lettre, sinon ils sont considérés comme renonçant à l'exercice de leur droit de priorité.

Article 59 Préavis

Après la période de stage pendant laquelle le préavis réciproque est fixé à l'article 16 de la présente convention, les parties observent réciproquement un préavis d'un mois ou d'une durée supérieure lorsqu'elle est prévue par la loi.

Les salariés sont autorisés à s'absenter deux heures chaque jour pendant la durée du préavis pour chercher du travail. Ces heures rémunérées au taux normal sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties, mais elles peuvent être bloquées par accord entre les parties en demi-journée ou en journée.

L'inobservation du préavis entraîne, pour la partie qui rompt le contrat, le paiement à l'autre partie du salaire normal correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 60 Indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif

Sous réserve des droits plus favorables que le personnel titulaire tient de statuts antérieurs ou de décisions prises ou approuvées antérieurement par le pouvoir concédant, les parties sont d'accord pour demander le versement par le pouvoir concédant d'indemnités de licenciement dont la quotité est déterminée, à la majorité, par le comité d'entreprise s'il en existe ou, à défaut, par accord entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel.

En tout état de cause, le personnel titulaire licencié dans les conditions fixées à l'article 58 ne peut recevoir une indemnité inférieure à celle qui résulterait de l'application des textes légaux et réglementaires.

Article 61 Indemnités de licenciement en cas de licenciement autre que collectif

Les indemnités de licenciement sont déterminées comme suit:

- après deux ans d'ancienneté: un dixième de mois de salaire par année de service dans l'entreprise;
- à partir de dix ans d'ancienneté: un dixième de mois pour toutes les années d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou le salaire brut moyen des douze derniers mois lorsqu'il se révèle plus avantageux.

Lorsque le licenciement se produit à la suite d'une période à temps partiel et que le salarié en cause a occupé à temps complet dans l'entreprise des fonctions pendant une durée au moins égale à quinze ans, cette indemnité est calculée sur la base du salaire correspondant à l'emploi occupé à temps complet.

Article 62 Indemnité de départ à la retraite

Une indemnité égale à la rémunération d'une journée par année de présence dans l'entreprise est versée à tout agent ayant moins de dix ans d'ancienneté partant à la retraite ou quittant l'entreprise par suite de réforme (régime C.A.M.R.), d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue. Cette indemnité est portée à:

- trois quarts de mois de son dernier traitement après dix ans d'ancienneté;
- un mois un quart de son dernier traitement après quinze ans d'ancienneté;
- un mois trois quarts de son dernier traitement après vingt ans d'ancienneté;
- deux mois un quart de son dernier traitement après vingt-cinq ans d'ancienneté;
- deux mois trois quarts de son dernier traitement après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus

avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. Pour le calcul de cette indemnité, l'agent en position de maladie est considéré comme en activité.

Toutefois, lorsque le départ à la retraite se produit à la suite d'une période à temps partiel et que le salarié en cause a occupé à temps complet dans l'entreprise des fonctions pendant une durée au moins égale à dix ans, cette indemnité est calculée sur la base du salaire correspondant à l'emploi occupé à temps complet.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve des dispositions plus favorables des annexes I et II à la présente convention collective.

Chapitre VIII **Retraite complémentaire**

Article 63 Caisse complémentaire interréseaux des tramways et assimilés

L'accord du 17 avril 1951 modifié instituant une caisse complémentaire de retraites interréseaux des tramways et assimilés (C.R.I.T.A.) est partie intégrante de la présente convention dont il constitue l'annexe IV.

⁽¹⁾ Cet article a fait l'objet d'une interprétation de la commission paritaire en date du 22 octobre 1987.