Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1424

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986. Etendue par arrêté du 25 janvier 1993 JORF 30 janvier 1993.

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 18 février 2026 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635740

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635740

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 03:35

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

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 14 bis (1)
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38 (1)
Article 39 (1)
Article 40
Article 41
Article 42 (1)

Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47 (1)
Article 48
Article 49
Article 50
Article 51 (1)
Article 52
Article 53
Article 54
Article 55
Article 56
Article 57
Article 58
Article 59
Article 60
Article 61
Article 62 (1)
Article 63
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Avenant : Annexe I - Dispositions particulières aux cadres
Article 10
Article 1
Article 11
Article 2
Article 12
Article 13
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant : Annexe II - Dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs

Article 1
Article 11
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9 (1)
Article 10
Avenant : Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 1
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Annexe IV - Retraite complémentaire (1)
Article 1
Article 2
Article 2 BIS
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23

Article 24
Avenant : Annexe VI - Accord national de salaires
Article 1
Article 2
Avenant : Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - I
Article
Avenant : Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - II
Article
Avenant : Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - III
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article
Avenant : Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - IV
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage Accord du 19 novembre 1996
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant : Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification Accord du 19 novembre 1996
Article
Article 2
Article 3
Article 4

Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 1
Avenant : Annexe V - Formation professionnelle - Annexe V Annexe financière Accord du 19 novembre 1996
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 7 du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Accord-cadre du 22 décembre 1998 relatif à la branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article
Article
Article 3
Article 4
Article
Article 5 (1)
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16

Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41 (1)
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Avenant : Avenant du 19 octobre 2005 à l'annexe financière n° VI de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle
Article
Article 3
Article 4
Article 1
Article 2
Avenant : Accord du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi
Article
Article 4
Article 5
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant du 17 avril 2007 à l'accord du 31 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 2 février 2010 relatif au travail de nuit
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Avenant : Adhésion par lettre du 30 août 2013 de la FAT UNSA à la convention
Article
Avenant : Accord du 12 novembre 2014 relatif à la mise en œuvre du pacte de responsabilité
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant : Accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels
Article
Article
Article 13
Article
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article
Article

Article 1er
Article
Article 8
Article 8.1
Article 8.2
Article 8.3
Article
Article 9
Article 10
Article 10.1
Article 10.1.1
Article 10.1.2
Article 10.1.3
Article 10.1.4
Article 10.2
Article 10.2.1
Article 10.2.2
Article 10.2.3
Article 10.2.4
Article 10.3
Article 10.3.1
Article 10.3.2
Article 10.3.3
Article 11
Article 12
Avenant : Accord du 28 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 10 décembre 2018 relatif à la primauté des accords de branche
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 21 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article
Article
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Avenant : Avenant n° 6 du 17 décembre 2021 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et aux rémunérations
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article
Article

Avenant : Accord du 27 mai 2026 relatif au transfert de contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie d

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article

Avenant salaires : Accord du 13 mai 2008 relatif aux salaires minima

Article

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Accord du 17 mai 2011 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article

Avenant salaires : Accord du 5 mars 2015 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitisés au 1er janvier 2015

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article

Avenant salaires : Accord du 25 mai 2023 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article

Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986. Etendue par arrêté du 25 janvier 1993 JORF 30 janvier 1993.

ART. 1

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'INSEE 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.

ART. 2

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 % 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.

ART. 3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 4

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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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.

ART. 4

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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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.

ART. 5

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.

ART. 6

Des accords d'entreprise locaux peuvent être conclus ; ils ne peuvent en aucun cas comporter des dispostions 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.

ART. 7

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.

ART. 8 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.

ART. 9 La présente convention est applicable à compter du 1er juillet 1986.

ART. 10 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 (1).

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail et de l'article 416-3 du code pénal (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 11 Les délégués syndicaux exercent leurs fonctions dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

ART. 12 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.

ART. 13 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.

ART. 14

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.

ART. 14 bis (1)

Les représentants du personnel au CHSCT 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 CHSCT 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 CHSCT qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;

-le représentant au CHSCT 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 CHSCT 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 236-10 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 15

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.

ART. 16

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.

ART. 17

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 *(1)*.

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 18

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.

ART. 19

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.

ART. 20

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.

ART. 21

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 % après 1 an (5e classe) ;

- porté à 10 % après 3 ans (4e classe) ;

- porté à 12 % après 5 ans (3e classe) ;

- porté à 14 % après 10 ans (2e classe) ;

- porté à 17 % après 15 ans (1re classe) ;

- porté à 20 % après 20 ans (hors classe) ;

- porté à 23 % 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.

ART. 22

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.

ART. 23

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.

ART. 24

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

ART. 25

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.

ART. 26

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 % sur le tarif normal.

ART. 27

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

ART. 28

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

ART. 29

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

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 1er 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 1er 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 223-1 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 30

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.

ART. 31

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.

ART. 32

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 1er 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.

ART. 33

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.

ART. 34

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.

ART. 35

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.

ART. 36

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.

ART. 37

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.

ART. 38 (1)

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 %, calculée sur les mêmes bases, est attribuée du 91e au 180e 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 (2).

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 39 (1)

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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 40

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.

ART. 41

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.

ART. 42 (1)

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.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 43 La prise de ces congés s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

ART. 44 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) *(1)* 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.

(1) Paragraphe b étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-5 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 45 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.

ART. 46 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 (IPRIAC) étendu par arrêté du 30 mai 1984.

ART. 47 (1) 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-36 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 48 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 *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-4 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 49

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.

ART. 50

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.

ART. 51 (1)

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 déférée 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 portée 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 déféré 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.

NOTA

(1) Cet article a fait l'objet d'une interprétation de la commission paritaire en date du 22 octobre 1987, non publiée à la date de mise à jour de la présente édition.

ART. 52

Lorsqu'un agent titulaire doit être déféré 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 déféré 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.

ART. 53

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.

ART. 54

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 déféré.

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.

ART. 55

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.

ART. 56

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.

ART. 57

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.

ART. 58

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.

ART. 59

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.

ART. 60

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.

ART. 61

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.

ART. 62 (1)

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 CAMR), 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 63

L'accord du 17 avril 1951 modifié instituant une caisse complémentaire de retraites interréseaux des tramways et assimilés (CRITA) est partie intégrante de la présente convention dont il constitue l'annexe IV.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 18 février 2026 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés

ART. 1er

La valeur du point conventionnel de branche est fixée à un montant de 9,97 euros au 1er janvier 2026.

ART. 2

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et des accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 ainsi que celles de l'article 1er du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 190 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, au 1er janvier 2026.

Coefficients forfaitisés	Au 1er janvier 2026
Coefficient 145	1 868,84 €
Coefficient 155	1 880,09 €
Coefficient 170	1 886,90 €
Coefficient 175	1 893,73 €
Coefficient 185	1 897,14 €
Coefficient 190	1 902,58 €

ART. 3

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté applicable au 1er janvier 2026 est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

ART. 4

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ART. 5

Les parties signataires soulignent que moins de 6,2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Le présent accord est applicable – aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche des transports urbains de voyageurs – à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1 à 3 ci-dessus.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

ART.

Annexe

Barème du salaire national minimum de branche au 1er janvier 2026

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

Coefficients	Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Plus de 1 an	Plus de 3 ans	Plus de 5 ans	Plus de 10 ans	Plus de 15 ans	Plus de 20 ans	Plus de 25 ans
	0 %	3 %	7 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	23 %
145	1 868,84 €	1 924,91 €	1 999,66 €	2 055,72 €	2 093,10 €	2 130,48 €	2 186,54 €	2 242,61 €	2 298,67 €
155	1 880,09 €	1 936,49 €	2 011,70 €	2 068,10 €	2 105,70 €	2 143,30 €	2 199,71 €	2 256,11 €	2 312,51 €
170	1 886,90 €	1 943,51 €	2 018,98 €	2 075,59 €	2 113,33 €	2 151,07 €	2 207,67 €	2 264,28 €	2 320,89 €
175	1 893,73 €	1 950,54 €	2 026,29 €	2 083,10 €	2 120,98 €	2 158,85 €	2 215,66 €	2 272,48 €	2 329,29 €
185	1 897,14 €	1 954,05 €	2 029,94 €	2 086,85 €	2 124,80 €	2 162,74 €	2 219,65 €	2 276,57 €	2 333,48 €
190	1 902,58 €	1 959,66 €	2 035,76 €	2 092,84 €	2 130,89 €	2 168,94 €	2 226,02 €	2 283,10 €	2 340,17 €
200	1 994,00 €	2 053,82 €	2 133,58 €	2 193,40 €	2 233,28 €	2 273,16 €	2 332,98 €	2 392,80 €	2 452,62 €
205	2 043,85 €	2 105,17 €	2 186,92 €	2 248,24 €	2 289,11 €	2 329,99 €	2 391,30 €	2 452,62 €	2 513,94 €
210	2 093,70 €	2 156,51 €	2 240,26 €	2 303,07 €	2 344,94 €	2 386,82 €	2 449,63 €	2 512,44 €	2 575,25 €
220	2 193,40 €	2 259,20 €	2 346,94 €	2 412,74 €	2 456,61 €	2 500,48 €	2 566,28 €	2 632,08 €	2 697,88 €

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

Coefficients	Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Plus de 1 an	Plus de 3 ans	Plus de 5 ans	Plus de 10 ans	Plus de 15 ans	Plus de 20 ans	Plus de 25 ans	Plus de 30 ans
	0 %	3 %	7 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	25 %	30 %
205	2 043,85 €	2 105,17 €	2 186,92 €	2 248,24 €	2 289,11 €	2 329,99 €	2 391,30 €	2 452,62 €	2 554,81 €	2 657,01 €
210	2 093,70 €	2 156,51 €	2 240,26 €	2 303,07 €	2 344,94 €	2 386,82 €	2 449,63 €	2 512,44 €	2 617,13 €	2 721,81 €
220	2 193,40 €	2 259,20 €	2 346,94 €	2 412,74 €	2 456,61 €	2 500,48 €	2 566,28 €	2 632,08 €	2 741,75 €	2 851,42 €
230	2 293,10 €	2 361,89 €	2 453,62 €	2 522,41 €	2 568,27 €	2 614,13 €	2 682,93 €	2 751,72 €	2 866,38 €	2 981,03 €
240	2 392,80 €	2 464,58 €	2 560,30 €	2 632,08 €	2 679,94 €	2 727,79 €	2 799,58 €	2 871,36 €	2 991,00 €	3 110,64 €
250	2 492,50 €	2 567,28 €	2 666,98 €	2 741,75 €	2 791,60 €	2 841,45 €	2 916,23 €	2 991,00 €	3 115,63 €	3 240,25 €
270	2 691,90 €	2 772,66 €	2 880,33 €	2 961,09 €	3 014,93 €	3 068,77 €	3 149,52 €	3 230,28 €	3 364,88 €	3 499,47 €
280	2 791,60 €	2 875,35 €	2 987,01 €	3 070,76 €	3 126,59 €	3 182,42 €	3 266,17 €	3 349,92 €	3 489,50 €	3 629,08 €
300	2 991,00 €	3 080,73 €	3 200,37 €	3 290,10 €	3 349,92 €	3 409,74 €	3 499,47 €	3 589,20 €	3 738,75 €	3 888,30 €
310	3 090,70 €	3 183,42 €	3 307,05 €	3 399,77 €	3 461,58 €	3 523,40 €	3 616,12 €	3 708,84 €	3 863,38 €	4 017,91 €
320	3 190,40 €	3 286,11 €	3 413,73 €	3 509,44 €	3 573,25 €	3 637,06 €	3 732,77 €	3 828,48 €	3 988,00 €	4 147,52 €
340	3 389,80 €	3 491,49 €	3 627,09 €	3 728,78 €	3 796,58 €	3 864,37 €	3 966,07 €	4 067,76 €	4 237,25 €	4 406,74 €
360	3 589,20 €	3 696,88 €	3 840,44 €	3 948,12 €	4 019,90 €	4 091,69 €	4 199,36 €	4 307,04 €	4 486,50 €	4 665,96 €

Personnel des ingénieurs et cadres

Coefficients	À l'embauche
300	2 991,00 €
390	3 888,30 €
430	4 287,10 €
530	5 284,10 €
630	6 281,10 €
690	6 879,30 €

SECTION 3

Avenant : Annexe I - Dispositions particulières aux cadres

Source officielle Légifrance

ART. 10

A.- Les cadres engagés postérieurement au 1er octobre 1954 relèvent de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et sont en conséquence affiliés, en complément du régime général de la sécurité sociale, à une caisse admise par l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC).

B.- Les anciens cadres (dont la date d'embauche se situe avant le 2 octobre 1954) restent, quant à eux, assujettis, pour la retraite, à la CAMR ainsi qu'à la caisse complémentaire de retraite inter-réseaux des tramways et assimilés (CRITA) instituée par avenant du 17 avril 1951, annexe IV à la convention collective nationale.

ART. 1

La présente annexe règle les conditions particulières applicables aux cadres tels qu'ils sont définis par le protocole du 30 juin 1975 portant définition et classement hiérarchique des emplois de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs figurant en annexe III à la présente convention.

ART. 11

Une indemnité de départ à la retraite, égale à la rémunération totale mensuelle, est versée à tout cadre partant à la retraite ou quittant l'entreprise à la suite de la mise à la réforme (régime C.A.M.R.) ou par suite d'invalidité reconnue par la sécurité sociale :

- à quinze ans de présence dans l'entreprise : un mois ;

- à vingt ans de présence dans l'entreprise : deux mois ;

- à vingt-cinq ans de présence dans l'entreprise : trois mois ;

- à trente ans et au-dessus de présence dans l'entreprise :

quatre mois.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve des dispositions plus favorables prévues à l'article 62 de la convention collective nationale.

ART. 2

L'avancement dans un même grade est réglé par l'article 10 de l'arrêté du 26 décembre 1947. Toutefois, pendant les dix premières années, des majorations de salaire pour ancienneté seront accordées sur la base de 5 p. 100 tous les deux ans et demi.

Cependant l'employeur peut, pour reconnaître les bons services d'un cadre, procéder à un avancement au choix.

NOTA

Nota : L'article 10 de l'arrêté du 26 décembre 1947 est reproduit dans l'annexe VII à la présente convention.

ART. 12

A. - Le personnel cadre relevant de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 bénéficie du régime de prévoyance obligatoire prévu par cette convention.

B. - Le personnel cadre affilié à la CAMR est doté d'une assurance groupe garantissant un risque principal et un risque secondaire dans les conditions minima suivantes :

- risque principal : en cas de décès, quelle que soit la cause, paiement au bénéficiaire désigné par l'assuré et sur présentation de l'acte de décès d'un capital égale à :

- pour les célibataires : 50 % du dernier traitement annuel ;

- pour les mariés sans enfant : 100 % dudit traitement ;

- pour les chefs de famille : 100 % dudit traitement avec, par enfant mineur ou continuant ses études, une majoration de 25 % du traitement ;

- risque secondaire : en cas d'infirmité permanente et totale de l'assuré avant l'âge de soixante ans, le capital défini ci-dessus pour les diverses catégories lui est payé par anticipation sous forme de mensualités.

Le nombre des mensualités ne peut être inférieur à vingt-quatre.

Si l'assuré décède avant d'avoir touché la totalité desdites mensualités, le solde à régler est versé en une seule fois au bénéficiaire de l'assurance en cas de décès.

ART. 13

Les dispositions de la présente annexe ne peuvent, en aucun cas, restreindre les avantages acquis antérieurement soit à titre personnel, soit du fait des usages ou en application de contrats individuels ou collectifs ainsi que des dispositions de la convention collective nationale du 23 juin 1948.

ART. 3

Si des modifications sont apportées aux primes existantes ayant un caractère général ou si des primes nouvelles de même caractère sont accordées à l'ensemble du personnel subalterne de l'entreprise, des primes correspondantes sont accordées aux cadres en tenant compte de la hiérarchie.

Dans le cas de remplacement d'un cadre, en dehors des congés réguliers ou des absences ne dépassant pas un mois, le cadre remplaçant, désigné par la direction, bénéficie d'une indemnité proportionnée aux services rendus et tenant compte des coefficients hiérarchiques de base intéressés.

ART. 4

Après la période de stage d'une durée d'un an, pendant laquelle le préavis réciproque est fixé à un mois, les parties observent réciproquement, sauf accord amiable, les délais suivants avant de rompre le contrat de travail :

- cadres : trois mois ;

- cadres supérieurs : six mois.

Sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat individuel de travail.

Les autres avantages pécuniaires sont calculés au prorata du préavis restant à courir.

Pendant la période du préavis, et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, le cadre est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour recherche d'emploi, pendant cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

ART. 5

L'employeur qui rompt le contrat de travail verse au cadre licencié une indemnité de licenciement à raison d'un mois de traitement par année de présence dans l'entreprise.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due :

a) En cas de faute lourde, ayant entraîné la révocation de l'intéressé, après avis du conseil de discipline ;

b) Lorsque l'intéressé remplit les conditions d'âge et d'affiliation lui permettant de bénéficier d'une retraite immédiate *(1)*.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs perçus par l'intéressé durant les six derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 21 janvier 1993, art. 1er).

ART. 6

En complément à l'article 29 de la convention collective nationale, les absences pour maladie constatée et les permissions exceptionnelles de courte durée ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

ART. 7

En complément à l'article 36 de la convention collective nationale, pour les cadres célibataires, la rémunération est maintenue intégralement dans la limite de vingt et un jours par an après déduction des sommes versées par les autorités militaires.

ART. 8

Par dérogation à l'article 25 de la convention collective nationale, la carte de circulation est remise à leur demande aux conjoints des cadres dès leur entrée au réseau.

ART. 9

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application de l'article 38 de la convention collective nationale en cas d'arrêt de travail pour maladie, le traitement mensuel, y compris les avantages pécuniaires annuels, est versé aux cadres, dans les conditions suivantes :

- avant quinze ans de service : traitement intégral jusqu'à concurrence de trois mois, plus demi-traitement jusqu'à concurrence de trois autres mois ;

- après quinze ans de service : traitement intégral jusqu'à concurrence de six mois, plus demi-traitement jusqu'à concurrence de six autres mois.

Toutefois, les sommes ainsi versées seront réduites de la valeur des prestations en espèces perçues par l'intéressé soit au titre de la sécurité sociale pendant toute la période d'indemnisation, soit au titre du régime de prévoyance des cadres pendant la seule période d'indemnisation à plein tarif *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

SECTION 4

Avenant : Annexe II - Dispositions particulières aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs

Source officielle Légifrance

ART. 1

La présente annexe règle les conditions particulières applicables aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs tels qu'ils sont définis par le protocole d'accord du 30 janvier 1975 portant définition et classement hiérarchique des emplois de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs figurant en annexe III à la présente convention.

ART. 11

La présente annexe ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction d'avantages acquis, soit du fait des usages antérieurement en vigueur dans l'entreprise, soit en application de contrats individuels.

Chaque fois que, dans une entreprise, les dispositions d'un article de la présente annexe ne sont supérieures qu'en partie seulement aux avantages tels qu'ils résultent des usages ou de contrats individuels, il est fait choix, pour l'article en cause, de celui des deux systèmes qui s'avère globalement le plus avantageux pour le salarié : ce choix intervient en commun accord entre la direction et les représentants syndicaux du personnel " Maîtrise, techniciens et dessinateurs " de l'entreprise ou, le cas échéant, par entente directe entre la direction et l'agent intéressé.

ART. 2

Les majorations de salaires pour ancienneté sont réglées par l'article 21 de la convention collective nationale modifiée pour les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs comme suit :

- 25 p. 100 après vingt-cinq ans (hors classe exceptionnelle A) ;

- 30 p. 100 après trente ans (hors classe exceptionnelle B).

ART. 3

Si des primes nouvelles sont accordées à l'ensemble du personnel d'exécution de l'entreprise, des primes correspondantes sont également accordées aux agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs dans les mêmes conditions de hiérarchisation.

ART. 4

Lorsqu'un agent de maîtrise, technicien et dessinateur remplace, par décision de la direction, un supérieur temporairement absent, il lui est alloué une indemnité de remplacement dont le montant est fondé sur le surcroît de travail et de responsabilité réellement assumé en tenant compte du coefficient hiérarchique correspondant au poste qui fait l'objet du remplacement.

Cette indemnité n'est due que lorsque la somme annuelle des durées de remplacement est au moins égale à trente jours et s'il ne s'agit ni du congé annuel ni des repos réguliers du supérieur absent.

ART. 5

Après la période de stage, les parties observent réciproquement, avant de rompre le contrat de travail, un délai de préavis de trois mois.

Sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre le paiement du salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculé sur la base de l'horaire normal de travail de l'entreprise et du taux de salaire de l'intéressé en application au moment du licenciement : lorsque la rémunération comporte des primes mensuelles ou annuelles de montant variable, la valeur de ces primes à prendre en considération est la valeur moyenne au cours des douze derniers mois.

Pendant la durée du préavis, et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'agent est autorisé à s'absenter pendant cinquante heures par mois pour recherche d'emploi ; ces heures sont prises en accord avec la direction et ces absences n'entraînent pas de réduction sur les salaires en cours.

Le licenciement ou la révocation pour faute grave n'ouvre pas droit au délai de préavis.

ART. 6

Sous réserve des dispositions de l'article 61 de la convention collective nationale, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au préavis, l'employeur verse à l'agent de maîtrise, technicien et dessinateur titulaire une indemnité de licenciement à raison de trois dixièmes de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise (ensemble des réseaux ayant une même administration centrale) et majorée de 50 p. 100 pour les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs dont le coefficient d'emploi est au moins égal à 250.

Cette indemnité est calculée pro rata temporis sur la base du salaire tel qu'il est défini au deuxième alinéa de l'article 5 précédent.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'intéressé remplit les conditions d'âge et d'affiliation lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite immédiate *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 7

En complément de l'article 36 de la convention collective nationale, pour les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs célibataires, la rémunération est maintenue intégralement dans la limite des vingt et un jours par an après déduction des sommes versées par les autorités militaires.

ART. 8

Par dérogation à l'article 25 de la convention collective nationale, la carte de circulation est remise à leur demande aux conjoints des agents de maîtrise, des techniciens et des dessinateurs ayant six mois de présence.

ART. 9 (1)

Sous réserve des dispositions plus favorables résultant de l'application de l'article 38, les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs titulaires reçoivent, en cas de maladie dûment justifiée et prise en charge par la sécurité sociale, une indemnité spéciale de maladie telle que la somme des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise représente un montant total équivalent à 100 % pendant une durée de trois mois et à 50 % pendant une durée de trois autres mois de la rémunération totale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 10

Les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs partant à la retraite ou quittant l'entreprise à la suite de la mise à la réforme (régime CAMR) ou par suite d'invalidité reconnue par la sécurité sociale reçoivent une indemnité de départ calculée sur la base de un quinzième de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise (ensemble des réseaux ayant une même administration centrale).

Les bases de calcul de cette indemnité sont les mêmes que celles énoncées à l'article 6 ci-dessus (indemnité de licenciement).

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve des dispositions plus favorables prévues à l'article 62 de la présente convention collective.

SECTION 5

Avenant : Annexe III - Définition et classement hiérarchique des emplois - Protocole d'accord du 30 janvier 1975, Annexe n° 1

Source officielle Légifrance

ART.

Niveau I et II

Définition :

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de licence.

Niveau III

Définition :

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur (B.T.S.), du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin du 1er cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).

Niveau IV

Définition :

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation a. - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (trois ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau brevet d'enseignement industriel (B.E.I.) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.).

b. - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

c. - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Niveau V

Définition :

Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui de brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du 1er cycle (B.E.P.C.).

Niveau V bis

Définition :

Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle (C.F.P.).

Niveau VI

Définition :

Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

ART. GROUPE 1

Niveaux de connaissances : niveaux VI et V b de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

11. Ouvrier O 1 (manoeuvre)

D'après les consignes précises, exécute un ensemble de travaux manuels simples n'exigeant aucune formation professionnelle.

La mise au courant de l'emploi est au maximum de quelques jours.

12. Ouvrier O 2

D'après les consignes détaillées données oralement ou par documents simples, exécute dans un ordre défini, soit à la main, soit à l'aide de machines et d'autres moyens, des travaux simples mais variés et procède aux opérations de vérifications prévues.

Les travaux effectués ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle.

GROUPE 2

Niveaux de connaissances : niveaux V et V b de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par expérience professionnelle.

21 a) Ouvrier professionnel OP 1

Le personnel occupant cet emploi doit satisfaire à l'une des deux définitions suivantes :

a) Possède une excellente connaissance pratique des modes opératoires ; exécute suivant les consignes reçues un ensemble de tâches dont la réalisation présente des difficultés du fait de leur variété, du choix des modes opératoires en fonction des situations rencontrées et du contrôle attentif requis par ces tâches ;

b) Réalise un travail qualifié comportant des opérations classiques d'un métier : exploite les dessins et schémas, utilise au mieux les moyens d'exécution, contrôle les résultats des opérations.

L'agent non titulaire du C.A.P. ou du B.E.P. du métier correspondant n'est classé dans cet emploi qu'après avoir satisfait à un essai professionnel.

21 b) Aide-magasinier

Est capable de reconnaître les pièces détachées en magasin d'après leur nomenclature, effectue le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières conformément aux indications qu'il reçoit, tient à jour les documents d'entrée et de sortie.

22 a) Ouvrier professionnel confirmé OP 2

Réalise un travail qualifié comportant toutes les opérations du métier : prend les initiatives nécessaires pour exploiter les dessins, schémas, établir la suite des opérations, aménager les moyens d'exécution, contrôler les résultats des opérations.

L'emploi requiert la connaissance approfondie du métier et une expérience professionnelle valable des travaux à accomplir : elles sont vérifiées par un essai professionnel.

22 b) Magasinier

Est capable de reconnaître les pièces détachées en magasin d'après leur nomenclature, effectue le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières conformément aux indications qu'il reçoit, tient à jour les documents d'entrée et de sortie ; assure la réception et la vérification des pièces et marchandises, surveille le niveau des stocks et établit la liste des articles à réapprovisionner.

GROUPE 3

Niveaux de connaissances : niveau V de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

31. Ouvrier professionnel hautement qualifié OP 3

Réalise dans son métier un travail hautement qualifié comportant des questions particulièrement délicates et complexes et nécessitant un sens prononcé des responsabilités ; prend les initiatives nécessaires pour compléter les dessins et schémas, définir les modes opératoires, aménager les moyens d'exécution, contrôler les résultats.

L'emploi requiert la maîtrise totale du métier acquise par une formation complétée par une expérience prolongée vérifiée par un essai professionnel.

ART. GROUPE 2

Niveaux de connaissances : les connaissances sont acquises par une formation professionnelle adaptée ; elles sont réputées équivalentes des niveaux V et V b de l'éducation nationale.

21 a) Receveur

Agent chargé de la perception à bord des véhicules ou, le cas échéant, à un guichet.

21 b) Personnel de conduite des téléphériques et des funiculaires

Agent des voitures des téléphériques et funiculaires.

21 c) Guichetier

Agent effectuant la vente des titres de transport et apte à donner au public des informations relatives au réseau.

22 a) Wattman avec receveur

Agent de conduite des tramways ayant un receveur à bord.

L'agent qui, pendant la journée, a été employé à temps partiel comme wattman agent unique bénéficie pour toute ladite journée de la rémunération de cette catégorie.

L'agent qui, pendant le mois, a été employé au moins la moitié de son temps de travail effectif comme wattman agent unique bénéficie pour tout ledit mois de la rémunération de cette catégorie.

22 b) Chauffeur poids lourd ou chauffeur voiture de service

Personnel de conduite des véhicules autres que les véhicules de transport en commun : camion, camionnette, voiture de tourisme.

22 c) Encaisseur itinérant

Agent qui recueille et contrôle à domicile les recettes des dépositaires et les réapprovisionne en titres de transport.

23 a) Conducteur autobus, trolleybus

Personnel de conduite des autobus et trolleybus ayant un receveur à bord.

L'agent qui, pendant la journée, a été employé à temps partiel comme conducteur-receveur ou conducteur agent seul bénéficie pour toute ladite journée de la rémunération de cette catégorie.

L'agent qui, pendant le mois, a été employé au moins la moitié de son temps de travail effectif comme conducteur-receveur ou conducteur agent seul bénéficiera pour tout le mois de la rémunération de cette catégorie.

23 b) Wattman (titulaire du permis D) avec receveur

Même définition que l'emploi n° 22 a - Wattman avec receveur, l'agent étant, en outre, titulaire du permis de conduire D (transport en commun).

L'agent qui, pendant la journée, a été employé à temps partiel comme wattman agent unique, titulaire du permis D, bénéficie pour toute ladite journée de la rémunération de cette catégorie.

L'agent qui, pendant le mois, a été employé au moins la moitié de son temps de travail effectif comme conducteur-receveur ou conducteur agent seul bénéficie pour tout le mois de la rémunération de cette catégorie.

23 c) Agent d'information et de vente

Agent assurant la vente des titres de transport et l'information du public dans les locaux du réseau ou à l'extérieur de ceux-ci et appelé en raison de sa polyvalence à participer à des opérations ou manifestations de caractère promotionnel ou commercial.

24 a) Wattman agent unique

Personnel des tramways assurant la conduite, la recette (quel que soit le mode de perception utilisé) ou la vérification des titres de transport autres que ceux visés ci-dessus.

Les agents assurant la conduite de tramways exploités avec un système de perception entièrement automatisé bénéficient de la rémunération de wattman agent unique.

24 b) Vérificateur de perception

Agent ayant la connaissance approfondie de la tarification du réseau, chargé de la vérification de la perception, de l'encaissement des indemnités forfaitaires et de la rédaction des procès-verbaux d'infraction ; n'exerce pas la surveillance de l'exécution du service par le personnel roulant, mais lui apporte son aide en cas d'incident d'exploitation.

24 c) Agent de station de métro à poste fixe

Personnel chargé, dans le cadre de consignes de service, d'assurer la mise en oeuvre, le fonctionnement et la surveillance générale des installations et du service d'une station de métro ; assure l'information du public ; peut être chargé de la vente de titres de transport et est responsable de la recette correspondante.

24 d) Agent de station de métro itinérant

Personnel chargé, dans le cadre de consignes de service, d'assurer la mise en oeuvre et le contrôle des installations et la surveillance générale d'un groupe de stations de métro.

GROUPE 3

Niveaux de connaissances : les connaissances sont acquises par une formation professionnelle adaptée ; elles sont réputées équivalentes au niveau V de l'éducation nationale.

25 a) Conducteur-receveur

Agent des lignes ou services réguliers assurant, seul à bord du véhicule autobus ou trolleybus, à la fois la conduite et la recette (quel que soit le mode de perception utilisé) ou la vérification de certains titres de transport.

Les agents assurant sur les lignes ou services réguliers la conduite de véhicules exploités avec un système de perception entièrement automatisé bénéficient de la rémunération de conducteur-receveur.

25 b) Conducteur agent seul

Agent des services occasionnels spéciaux ou scolaires assurant seul à bord du véhicule autobus ou trolleybus à la fois la conduite et la recette (quel que soit le mode de perception utilisé) ou la vérification de certains titres de transport.

Les agents qui effectuent des transports de groupes sur les services occasionnels, spéciaux ou scolaires sans que soit effectuée d'opération de perception à bord du véhicule bénéficient de la rémunération de conducteur agent seul.

25 c) Wattman agent unique, titulaire du permis D

Même définition que l'emploi n° 24 - Wattman agent unique, l'agent étant titulaire du permis de conduire D (transport en commun) ; lorsque le système de perception est entièrement automatisé, la rémunération attribuée est celle de wattman agent unique titulaire du permis D.

25 d) Conducteur de métro

Agent seul à bord assurant, dans le cadre de consignes de service, la conduite d'une rame de métro en pilotage annuel ou en pilotage automatique ; en cas d'incident, il met en oeuvre les dispositions de sécurité et de secours immédiat aux voyageurs transportés.

ART. GROUPE 1

Niveaux de connaissances : niveaux VI et V b de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

11. Employé E 1

D'après des consignes précises, exécute un ensemble de tâches simples n'exigeant aucune formation professionnelle.

La mise au courant de l'emploi est au maximum de quelques jours.

11 a) Garçon de bureau, planton, garçon de courses

Employés qui distribuent le courrier, font attendre les visiteurs, assurent la liaison entre les bureaux et portent les plis à l'extérieur.

11 b) Gardien, veilleur de nuit, surveillant aux portes

Employés qui assurent la garde et la surveillance de l'établissement et veillent à l'application des consignes de sécurité.

11 c) Concierge

Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate, assure de jour et de nuit la surveillance de l'établissement, reçoit le courrier, donne des renseignements sommaires, effectue le nettoyage coutumier des accès de l'établissement, ainsi que divers travaux permanents compatibles avec ses fonctions.

11 d) Personnel de nettoyage

Personnel de nettoyage des bureaux exécutant de gros travaux tels que lessivage, lavage, frottage, cirage.

12. Employé E 2

D'après des consignes détaillées données oralement ou par documents simples, exécute des travaux simples mais variés répondant à des consignes définies de qualité et de rapidité.

12 a) Huissier

Employé éventuellement en uniforme, chargé de recevoir le public, de le renseigner et de l'orienter avec tact et discrétion.

12 b) Employé de bureau 1er échelon

Employé qui effectue des travaux de copie et de transcription (mais pas de travaux comptables) ; classe suivant les consignes reçues les documents qui lui sont remis ; peut utiliser les machines à reproduire les documents, d'usage simple telles que photocopieur, duplicateur, adressographe.

12 c) Dactylographe 1er échelon

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du dactylographe 2e échelon.

GROUPE 2

Niveaux de connaissances : niveaux V et V b de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

21. Employé E 3

Réalise un travail constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente ; l'obtention de la conformité ne comporte pas de difficultés particulières, le travail étant caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

21 a) Dactylographe 2e échelon

Employé sur machine à écrire, capable de quarante mots par minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

21 b) Téléphoniste standardiste

Employé occupé exclusivement à établir des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs.

21 c) Sténodactylographe 1er échelon

Employé ne remplisssant pas les conditions exigées du sténodactylographe 2e échelon.

21 d) Sténotypiste 1er échelon

Employé ne remplissant pas les conditions exigées du sténotypiste 2e échelon.

21 e) Employé de comptabilité

Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

21 f) Employé de bureau 2e échelon

Même définition que l'employé de bureau 1er échelon ; effectue, en outre, des travaux de chiffrage simples tels que tenue de fichiers ou vérification de factures.

22. Employé E 4

Réalise un travail constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente ; l'obtention de la conformité nécessite l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

22 a) Sténodactylographe 2e échelon

Employé capable de 100 mots sténo, 40 mots minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

22 b) Sténotypiste 2e échelon

Employé capable de 140 mots minute et de traduire correctement ses notes.

22 c) Employé administratif 1er échelon

Employé chargé, suivant des directives précises, d'effectuer divers travaux administratifs relevant de son service tels que la correspondance, le dépouillement et la tenue de dossiers simples ; la correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

22 d) Aide-comptable-teneur de livres 1er échelon

Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaire pour tenir les livres comptables suivant les directives reçues.

22 e) Perforateur-vérificateur

Employé capable d'assurer une cadence de 11 000 perforations à l'heure (1,50 p. 100 d'erreur).

23. Employé E 5

Réalise un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses qu'il faut combiner en fonction du résultat à atteindre ; l'obtention du résultat fait appel à l'expérience personnelle résultant d'une pratique professionnelle valable et d'une connaissance approfondie des modes opératoires et de leurs variantes ; le contrôle en fin de travail est difficile ; les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

23 a) Secrétaire d'atelier ou de garage 1er échelon

Etablit les documents de pointage nécessaires à l'établissement de la paie ; prépare les bons de travaux conformément aux instructions reçues, les centralise et les complète en fin de travail ; tient les relevés des kilométrages et des pleins de carburants et lubrifiants.

23 b) Sténodactylographe correspondancier ou sténotypiste

correspondancier

Employé répondant à la définition du sténodactylographe 2e échelon ou du sténotypiste 2e échelon et chargé de répondre seul à des lettres simples.

23 c) Caissier

Employé chargé exclusivement des opérations de la caisse qui lui est confiée ; est placé sous la responsabilité d'un caissier-comptable ou d'un chef de service.

23 d) Employé administratif 2e échelon

Employé chargé d'effectuer, suivant les directives reçues, les divers travaux administratifs relevant de la marche habituelle du service.

23 e) Mécanographe-comptable 1er échelon

Employé ayant les connaissances de l'aide-comptable-teneur de livres 1er échelon et effectuant son travail sur machines comptables automatiques ou semi-automatiques.

23 f) Aide-comptable-teneur de livres 2e échelon

Employé chargé de tenir les journaux auxiliaires, avec ou sans ventilation, de poser ou d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que clients, fournisseurs, banques, chèques-postaux, stocks, etc.

GROUPE 3

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale, mais ne tenant pas un emploi de maîtrise. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

31. Employé E 6

Réalise des travaux hautement qualifiés nécessitant un sens prononcé des responsabilités ; prend les initiatives nécessaires pour analyser et compléter les informations, déterminer la suite des actions à accomplir et contrôler la conformité des travaux exécutés.

31 a) Secrétaire sténodactylographe

Employé ayant les connaissances du sténodactylographe 2e échelon ou du sténotypiste 2e échelon ; collabore particulièrement avec le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique ; rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales ; prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché ; peut être chargé du classement de certains dossiers.

31 b) Mécanographe-comptable 2e échelon

Employé ayant les connaissance de l'aide-comptable-teneur de livres 2e échelon et effectuant son travail sur machines mécanographiques.

31 c) Comptable 1er échelon

Traduit en comptabilité toutes les opérations financières et comptables, les compose, les assemble pour pouvoir en tirer prix de revient, balance, bilan, statistiques, prévisions de trésorerie.

31 d) Secrétaire d'atelier ou de garage 2e échelon

Même définition que le secrétaire d'atelier ou de garage 1er échelon ; tient, en outre, les documents, statistiques et graphiques relatifs aux consommations, à l'entretien et aux réparations de matériel roulant.

31 e) Employé qualifié de service administratif ou d'exploitation

Employé remplissant, sous les ordres du directeur ou d'un chef de service ou d'un chef de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'un réseau, comportant une part d'initiative ou de responsabilité ; peut être appelé, dans les mêmes conditions, à mener à bien des questions administratives relatives à l'exploitation de l'entreprise ; suivant les cas, rédige la correspondance ou la fait rédiger.

32. Employé E 7

Réalise un ensemble de travaux hautement qualifiés nécessitant un sens profond des responsabilités ; prend les initiatives nécessaires pour analyser le contenu des problèmes posés et en tirer les informations utiles ; établit par approches successives, en fonction de la variété des situations rencontrées, les actions à accomplir :

contrôle la conformité des travaux exécutés.

32. Caissier-comptable

Employé ayant les connaissances de l'aide-comptable-teneur de livres 2e échelon ; a la responsabilité des espèces en caisse et passe les écritures comptables correspondantes.

ART. GROUPE 4

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des instructions définissant le programme de travail, les délais d'exécution, les moyens à mettre en oeuvre et les exigences techniques de qualité, est responsable du groupe d'agents placés sous son autorité.

Ces responsabilités impliquent l'obligation de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;

- répartir les tâches et les affecter aux exécutants, compte tenu de leurs compétences ;

- donner les ordres d'exécution ;

- contrôler la réalisation (conformité, rendement) ;

- veiller au respect des règles et normes établies (sécurité, présence au travail, règlement intérieur) ;

- faire au personnel toutes observations justifiées par son travail ;

- apprécier les compétences manifestées au travail et aider au perfectionnement individuel ;

- recevoir, expliquer et transmettre les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

41. Chef d'équipe d'ouvriers O 1 et O 2

Agent de maîtrise responsable de l'activité d'une équipe de manoeuvres ou d'ouvriers spécialisés effectuant des travaux ne comportant pas d'exigence technique particulière.

42. Chef d'équipe d'ouvriers professionnels

Agent de maîtrise assurant la conduite de travaux d'exécution ou de travaux d'entretien qualifiés comportant des exigences définies de conformité.

43. Contremaître, surveillant de travaux

Agent de maîtrise assurant la conduite de travaux d'exécution ou de travaux d'entretien comportant des exigences variables de conformité et nécessitant de sa part et sous sa responsabilité des interventions techniques fréquentes portant sur les modes opératoires, les procédures à appliquer et sur la vérification de la qualité et de la conformité des résultats obtenus ; il peut avoir au maximum deux chefs d'équipe sous son autorité ou, dans le cas du surveillant de travaux, être appelé à surveiller les travaux effectués par des entreprises extérieures.

44. Sous-chef de garage, sous-chef de dépôt, chef de remise, contremaître principal, surveillant principal des travaux

Agent de maîtrise répondant à la définition du contremaître et dont la responsabilité s'exerce sur trois équipes au maximum ; il peut avoir au maximum sous son autorité trois agents de maîtrise de grade inférieur ou, dans le cas du surveillant principal de travaux, être appelé à diriger et à contrôler les travaux effectués par des entreprises extérieures.

GROUPE 5

Niveaux de connaissances : niveaux IV et III de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après les directives permanentes définissant les conditions d'organisation et de réalisation du travail et les règles de gestion du personnel et de mise en oeuvre des moyens, est chargé de faire réaliser les programmes de travail définis pour le secteur d'activité qui lui est confié, cette réalisation étant effectuée conformément aux délais impartis et dans le cadre des dépenses prévues. Dirige l'ensemble des groupes d'agents affectés à son secteur en assurant leur commandement, généralement par l'intermédiaire de différents niveaux d'agents de maîtrise.

Ce commandement implique l'obligation de :

- formuler les ordres et instructions nécessaires à la réalisation des programmes de travail et contrôler leur bonne exécution ;

- assurer la cohérence des groupes ;

- proposer des actions de formation et de promotion individuelle après en avoir évalué l'opportunité ;

- assurer la discipline, c'est-à-dire : imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, proposer les sanctions individuelles, communiquer aux intéressés les décisions prises et veiller à leur application ;

- développer la circulation des informations professionnelles dans les deux sens.

51 a) Chef de garage, chef de dépôt

Agent de maîtrise chargé de faire réaliser les programmes de travail d'entretien du parc de matériel roulant dépendant du garage ou du dépôt qui lui est confié ; il participe à l'établissement de ces programmes ; il coordonne les activités des différentes équipes qui concourent à cet entretien et qui travaillent de jour et, le cas échéant, de nuit, suivant des horaires différents.

Il a délégation de pouvoir pour adapter les programmes de travail en fonction des difficultés imprévues qui se présentent.

Il peut avoir au maximum sous son autorité cinq agents de maîtrise en service journalier.

51 b) Conducteur de travaux

Agent de maîtrise chargé de faire réaliser les programmes de travail du secteur d'activité qui lui est confié ; il participe à l'établissement de ces programmes ; il coordonne l'activité des différentes équipes et/ou celle des entreprises extérieures effectuant des travaux et des chantiers sur le réseau et qui travaillent de jour et, le cas échéant, de nuit, selon des horaires qui peuvent être différents.

Il a délégation de pouvoir pour adapter les programmes de travail en fonction des difficultés imprévues qui se présentent.

Il peut avoir au maximum sous son autorité cinq agents de maîtrise en service journalier.

52 a) Chef de garage principal, chef de dépôt principal

Agent de maîtrise répondant à la définition du chef de garage et du chef de dépôt mais qui a plus de cinq agents de maîtrise placés sous son autorité en service journalier.

52 b) Chef d'atelier, chef d'entretien

Agent de maîtrise chargé de faire réaliser les programmes de travail de l'atelier ou du secteur d'entretien qui lui est confié.

Il assure, dans le cadre des directives reçues, la mise au point détaillée et le lancement des phases successives de ces programmes ; il a sous son autorité des équipes de professions différentes ; il suit la réalisation en contrôlant les résultats par rapport aux prévisions.

Il participe à l'élaboration des programmes et à la définition des dispositions d'organisation correspondantes.

52 c) Dessinateur chef de groupe, chef de bureau d'études

Agent de maîtrise ayant les connaissances d'un dessinateur-projeteur qui est chargé, sous les ordres d'un ingénieur, de conduire, en y participant, les travaux d'un bureau de dessin.

ART. GROUPE 4

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des instructions définissant le programme de travail, les délais d'exécution, les moyens à mettre en oeuvre et les exigences techniques de qualité, est responsable des agents relevant du service placé sous son autorité.

Ces responsabilités impliquent l'obligation de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;

- répartir les tâches et les affecter aux exécutants, compte tenu de leurs compétences.

- donner les ordres d'exécution ;

- contrôler la réalisation (conformité, rendement) ;

- veiller au respect des règles et normes établies (sécurité, présence au travail, règlement d'exploitation) ;

- faire au personnel toutes observations justifiées par son travail ;

- apprécier les compétences manifestées au travail et aider au perfectionnement individuel ;

- recevoir, expliquer et transmettre les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

40. Contrôleur de recette

Agent de maîtrise chargé dans une inspection de contrôler et de recueillir les recettes effectuées par les agents du mouvement.

Observations :

1° Ce classement doit être attribué à tous les agents qui remplissent effectivement cette fonction et qui, précédemment, dans le cadre de l'arrêté de 1947, étaient classés agents du mouvement ou aide-caissiers ;

2° Les agents classés, dans le cadre de l'arrêté de 1947, " caissier de dépôt ou préposé aux recettes " conservent, à titre personnel, leur classement ;

3° Tous les nouveaux agents affectés à ce poste reçoivent le classement " contrôleur de recette ".

41 a) Contrôleur de route

Agent de maîtrise chargé de surveiller la marche du service sur une ligne, un groupe de lignes ou un secteur ; dans le cadre des directives générales reçues, il prend les dispositions nécessaires pour assurer la régularité du trafic, donne les instructions correspondantes au personnel roulant sur lequel il a autorité, contrôle la perception des recettes ; il doit connaître la conduite des véhicules en service.

41 b) Contrôleur chef de station

Agent de maîtrise responsable d'une station, ayant sous son commandement le personnel de cette station ; dans le cadre des directives générales reçues, il prend les dispositions nécessaires pour assurer la régularité du trafic sur les lignes qui partent de la station ou qui y passent et donne les instructions correspondantes au personnel roulant sur lequel il a autorité ; assure la régularité des relèves de ce personnel ; effectue des contrôles de titres de transport à la descente ; renseigne les voyageurs.

42. Contrôleur technique, chef conducteur, chef wattman

Agent de maîtrise répondant à la définition du contrôleur de route et possédant, en outre, les connaissances techniques détaillées de mise en oeuvre des matériels roulants en service ; il assure le perfectionnement à la conduite du personnel roulant et son adaptation sur les matériels existants et sur les nouveaux matériels mis en service ; il surveille en ligne la bonne utilisation de ces matériels.

42 bis. Contrôleur d'exploitation

Agent de maîtrise répondant à la définition du contrôleur technique, ayant une parfaite compétence dans tous les domaines d'activité de cet emploi et ayant fait preuve de ses aptitudes d'adaptation à la mise en oeuvre d'autres techniques ; il doit également avoir fait preuve de ses capacités dans le domaine du commandement et des relations avec le public.

43 a) Chef contrôleur

Agent de maîtrise chargé d'assurer l'exploitation d'un groupe de lignes ou d'un secteur avec autorité sur plusieurs contrôleurs, le personnel roulant et, le cas échéant, le personnel administratif affecté à cette exploitation.

43 b) Chef conducteur-instructeur d'école de conduite

Agent de maîtrise répondant à la définition du chef conducteur ayant les aptitudes requises pour être moniteur d'auto-école, qui est chargé d'assurer la préparation théorique et pratique des candidats aux divers permis de conduire transports en commun et poids lourds.

44. Sous-inspecteur

Agent de maîtrise pouvant être désigné pour seconder un inspecteur de mouvement 1er ou 2e échelon.

GROUPE 5

Niveaux de connaissances : niveaux IV et III de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des directives permanentes définissant les conditions d'organisation et de réalisation du travail et les règles de gestion du personnel et de mise en oeuvre des moyens, est chargé de faire réaliser les programmes d'exploitation définis pour l'inspection dont il est chargé.

Dirige l'ensemble des agents affectés à son inspection en assurant leur commandement, généralement par l'intermédiaire de différents niveaux d'agents de maîtrise.

Ce commandement implique l'obligation de :

- formuler les ordres et instructions nécessaires à la réalisation des programmes de travail et de contrôler leur bonne exécution ;

- assurer la meilleure répartition des effectifs disponibles ;

- proposer des actions de formation et de promotion individuelle après en avoir évalué l'opportunité ;

- assurer la discipline, c'est-à-dire : imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, proposer les sanctions individuelles, communiquer aux intéressés les décisions prises et veiller à leur application ;

- développer la circulation des informations professionnelles dans les deux sens.

51. Inspecteur du mouvement 1er échelon

51 a) Agent de maîtrise chargé de faire réaliser les programmes d'exploitation des lignes et services transports attachés à son inspection : cette inspection constitue une unité administrative autonome sur le plan de l'exploitation dans laquelle quarante véhicules au maximum (non compris les véhicules immobilisés ou de réserve toute la journée) sont mis en service pour effectuer les programmes prévus.

51 b) Agent de maîtrise pouvant être désigné pour seconder un inspecteur principal du mouvement.

52. Inspecteur du mouvement 2e échelon

Même définition que l'emploi n° 51 a - Inspecteur du mouvement 1er échelon, le nombre de véhicules considéré étant supérieur à 40 et inférieur à 100.

53. Inspecteur principal du mouvement

Même définition que l'emploi n° 51 a - Inspecteur du mouvement 1er échelon, le nombre de véhicules considéré étant au moins égal à 100.

(N.B. - Il s'agit d'un emploi nouveau qui ne doit pas être confondu avec l'emploi " inspecteur principal catégorie CM 1, coefficient 330 " tel qu'il est défini dans l'arrêté du 26 décembre 1947.)

ART. GROUPE 4

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des instructions définissant le programme de travail, les délais d'exécution, les moyens à mettre en oeuvre et les exigences techniques de qualité, est responsable du personnel placé sous son autorité.

Ces responsabilités impliquent l'obligation de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;

- répartir les tâches et les affecter aux exécutants, compte tenu de leurs compétences ;

- donner les ordres d'exécution ;

- contrôler la réalisation (conformité, rendement) ;

- veiller au respect des règles et normes établies (sécurité, présence au travail, règlement intérieur) ;

- faire au personnel toutes observations justifiées par son travail ;

- apprécier les compétences manifestées au travail et aider au perfectionnement individuel ;

- recevoir, expliquer et transmettre les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

41 a) Comptable 2e échelon

Tient les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale ou à la comptabilité analytique ou à la gestion prévisionnelle ; est capable de dresser un bilan ou, éventuellement, d'établir les budgets, sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

41 b) Secrétaire de direction

Agent de maîtrise, secrétaire d'un directeur de réseau : prépare et réunit les éléments de son travail ; peut diriger un secrétariat.

41 c) Rédacteur principal

Agent de maîtrise, collaborateur immédiat d'un chef de service :

prépare et réunit les éléments de son travail ; il répartit les travaux administratifs à effectuer entre les employés qu'il peut avoir sous ses ordres.

42. Comptable unique

Agent de maîtrise assurant dans un petit réseau la passation des écritures comptables, sous les directives du service comptable du siège social ou d'un expert-comptable qui établit les comptes proprement dits ; il peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs aides-comptables.

43. Sous-chef de bureau

Agent de maîtrise qui seconde un chef de service dans la conduite de travaux administratifs ou qui dirige un groupe d'employés chargés d'exécuter, dans une activité déterminée, les travaux administratifs correspondants.

GROUPE 5

Niveaux de connaissances : niveaux IV et III de l'éducation nationale ; ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agent de maîtrise qui, d'après des directives permanentes définissant les conditions d'organisation et de réalisation du travail et les règles de gestion du personnel et de mise en service des moyens, est chargé de faire réaliser les programmes de travail définis pour le secteur d'activité qui lui est confié.

Dirige l'ensemble du personnel affecté à son secteur en assurant son commandement, généralement par l'intermédiaire de différents niveaux d'agents de maîtrise.

Ce commandement implique l'obligation de :

- formuler les ordres et instructions nécessaires à la réalisation des programmes de travail et contrôler leur bonne exécution ;

- coordonner l'activité des groupes ;

- proposer des actions de formation et de promotion individuelle ;

- assurer la discipline, c'est-à-dire : imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, proposer les sanctions individuelles, communiquer aux intéressés les décisions prises et veiller à leur application ;

- développer la circulation des informations professionnelles dans les deux sens.

51 a) Chef de bureau

Agent de maîtrise chargé de diriger un bureau constituant une unité administrative ; il a pour mission de faire exécuter les programmes de travail du secteur d'activité qui lui est confié.

51 b) Comptable principal

Même définition que le chef de bureau, sa mission s'exerçant exclusivement dans le domaine des travaux comptables.

51 c) Chef magasinier

Agent de maîtrise chargé de la gestion des stocks d'un magasin constituant une unité administrative ; il a en permanence sous ses ordres les magasiniers et aides-magasiniers ainsi qu'éventuellement le personnel administratif assurant les divers travaux administratifs du magasin.

52 a) Chef des bureaux

Agent de maîtrise chargé de diriger plusieurs bureaux relevant d'un même service.

52 b) Chef magasinier principal

Agent de maîtrise chargé de la gestion des stocks d'un magasin général et des magasins annexes qui lui sont éventuellement rattachés : il a constamment sous ses ordres le personnel technique et administratif du magasin général, le personnel permanent des magasins annexes étant également placé sous son autorité sur le plan de la gestion des stocks.

52 c) Chef caissier principal

Agent de maîtrise chargé de la gestion d'une caisse centrale et de toutes les autres caisses annexes d'un réseau ; il a constamment sous ses ordres le personnel de la caisse centrale et le personnel des autres caisses ; les écritures et le contrôle de ces caisses sont directement centralisés à la caisse centrale sous sa responsabilité.

ART. GROUPE 3

Niveaux de connaissances : niveaux V et IV de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

31. Dessinateur détaillant

A partir d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins nécessaires à la représentation détaillée des divers éléments constituant cet ensemble, et reporte les cotes originales et celles qui peuvent être mesurées sur le dessin d'ensemble. Il sait exécuter avec soin un dessin d'après croquis.

GROUPE 4

Niveaux de connaissances : niveaux IV a et IV b de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien qui, d'après des instructions fixant le résultant à obtenir, est chargé d'exécuter, dans le domaine de la technique où il est compétent, des travaux complexes réalisés de façon générale, dans les conditions suivantes :

- initiatives concernant le choix entre les méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés ;

- adaptation de ces méthodes, procédés ou moyen pour tenir compte des contraintes particulières aux travaux à effectuer ;

- autonomie dans l'exécution sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;

- établissement, conformément aux normes techniques et dans la forme requise par la nature des travaux effectués, des documents de présentation, des solutions étudiées et des résultats obtenus :

comptes rendus, projets, dessins, gammes, programmes, nomenclatures, devis, lettres, etc.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

41. Dessinateur d'exécution

Connaît, dans sa branche professionnelle, les possibilités et les procédés de montage et d'utilisation du matériel ; exécute le dessin de détail et effectue la cotation rationnelle de chacun des éléments faisant partie d'un ensemble donné ; vérifie les possibilités de montage de l'ensemble en effectuant les autocontrôles par reconstruction. Les dessins doivent pouvoir être utilisés directement dans un

atelier ou sur un chantier pour l'exécution des pièces ou des montages prévus.

42 a) Préparateur d'entretien, agent des méthodes

Doit posséder une expérience professionnelle approfondie des travaux d'entretien dont il assure la préparation ; il établit les gammes, les bons de travail, les bons matières et fournitures, et tous documents nécessaires à la fonction préparation-méthodes ; il établit la charge de travail des équipes à partir des temps estimés ; il réunit les éléments statistiques nécessaires à l'analyse des écarts prévision-réalisation ; il assure en liaison avec la maîtrise le diagnostic d'état des matériels à entretenir.

42 b) Technicien d'atelier

Possède le brevet professionnel, le brevet d'enseignement industriel, le baccalauréat de technicien ou un diplôme réputé équivalent.

Exécute des travaux ou des études dans lesquels, outre la maîtrise totale sur les plans théorique et pratique des travaux de sa branche professionnelle, sont mises en oeuvre des connaissances approfondies dans les domaines technologiques connexes (mathématiques, dessin, mesures et contrôle, laboratoire et essais, etc.).

43. Dessinateur d'études 1er échelon

Connaît la technologie de fabrication, d'usinage et de montage propre à sa branche professionnelle ; comprend le rôle et le fonctionnement des éléments entrant dans un projet ; sait appliquer des formules simples relatives à la résistance des matériaux se rapportant à son étude.

Il effectue les dessins d'études (ou les plans dans la branche

électrotechnique) à partir des schémas de principe établis par un ingénieur ou un projeteur qu'il assiste directement, en faisant apparaître et en traitant les problèmes divers relatifs à la réalisation.

44. Dessinateur d'études 2e échelon

Même définition que le dessinateur d'études 1er échelon, mais exécute les calculs complets de résistance des matériaux se rapportant à son étude et effectue seul les dessins d'études qu'il établit à partir des schémas de principe qui lui sont remis par un ingénieur ou un projeteur.

GROUPE 5

Niveaux de connaissances : niveau III de l'éducation nationale ; les connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien qui, d'après des directives définissant l'objectif à atteindre, est chargé d'assurer, dans le domaine de la technique où il est compétent, la réalisation de travaux comportant une part importante de conception ou de recherche au niveau de l'étude, de la mise au point, de l'exploitation

ou de l'exécution ; ces travaux, qui font appel à des connaissances théoriques et pratiques de haut niveau, sont réalisés d'une manière générale de la façon suivante :

- modification et adaptation des méthodes, procédés et moyens habituellement utilisés en vue de réaliser ou d'établir les diverses solutions possibles ;

- établissement du bilan des avantages et inconvénients de ces diverses solutions avec incidence sur le coût ;

- responsabilité de réaliser les travaux et de proposer des solutions, conformément aux règles de l'art applicables dans le domaine technique considéré.

Il a généralement des responsabilités techniques sur du personnel de moindre qualification. Il est placé sous les ordres d'un ingénieur ou d'un cadre et assume de larges responsabilités.

51. Dessinateur-projeteur 1er échelon

Dessinateur de conception chargé d'étudier, seul, à partir d'un avant-projet ou d'un cahier des charges, un projet répondant aux conditions techniques et aux contraintes financières du problème donné.

52. Dessinateur-projeteur 2e échelon, dessinateur principal

Même définition que le dessinateur-projeteur 1er échelon, mais élabore, en outre, les dossiers complets de ces projets comprenant plans, calculs, descriptifs et notes diverses.

ART. GROUPE 6

Niveaux de connaissances : niveaux I et II de l'éducation nationale ; les diplômes correspondants peuvent être acquis par la voie des écoles hautement spécialisées ou par la voie universitaire.

Les ingénieurs et cadres ne justifiant pas des diplômes énumérés ci-dessus bénéficient des dispositions du présent classement d'après les fonctions effectivement remplies.

I. - ANNÉES DE DÉBUT

61. Ingénieur ou cadre débutant

Les titulaires des diplômes correspondant aux niveaux I et II de l'éducation nationale qui font leurs débuts comme ingénieur ou cadre sont classés à leur entrée dans l'entreprise à un coefficient fixé au minimum à celui du palier n° 16 ; ce coefficient est revalorisé périodiquement et au minimum tous les douze mois pour tenir compte de l'adaptation des intéressés à leurs fonctions.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement prévu pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient ; ce passage a un caractère obligatoire après trois ans de pratique professionnelle dans les transports voyageurs, dont une année au moins de travail effectif dans le réseau.

II. - INGÉNIEURS ET CADRES CONFIRMÉS

Les ingénieurs et cadres confirmés, soit par leur période en position 61, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans les positions 62, 63 et 64.

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères 62, 63, 64, 65 et 66 n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les autres positions et inversement.

L'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions d'ingénieurs et cadres qui suivent.

62. Ingénieur adjoint ou cadre adjoint

Ingénieur ou cadre :

- qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ;

- ou qui exerce par délégation de son supérieur hiérarchique des responsabilités délimitées dans les domaines technique, d'exploitation, administratif ou de gestion.

62 a) Ingénieur adjoint ou cadre adjoint du mouvement

62 b) Ingénieur adjoint des services techniques, chef d'entretien principal

62 c) Chef des approvisionnements

62 d) Cadre adjoint de service administratif

(N.B. - Les cadres qui, à la date de mise en application de ce classement, sont classés, dans le cadre de l'arrêté du 26 décembre 1947, en qualité d'" inspecteur principal, catégorie CM 1, coefficient 330 " prennent le classement " 62 a - Ingénieur adjoint ou cadre adjoint du mouvement " et le coefficient correspondant ; à la même date, ils ne portent plus le titre d'" inspecteur principal ", désormais réservé à l'emploi créé sous le numéro 53).

63. Ingénieur ou cadre

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales complétées par une expérience étendue dans un département d'activité.

Ses responsabilités et ses fonctions sont généralement définies par son chef qui, dans certains réseaux, peut être le directeur de l'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs adjoints ou cadres adjoints placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte, dans les domaines technique, d'exploitation, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative.

63 a) Ingénieur du mouvement

(N.B. - Le titre " ingénieur du mouvement " se substitue au titre " ingénieur chef du mouvement " qui était attaché à l'emploi catégorie CM.3 tel que défini par l'arrêté du 26 décembre 1947).

63 b) Ingénieur des services techniques

63 c) Sous-chef de la comptabilité

63 d) Chef du contentieux

63 e) Chef du personnel

64. Ingénieur chef de groupe, ou cadre chef de service

administratif

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances théoriques et une expérience s'étendant à tous les domaines d'activité de son département.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente ou contrôle les activités ou bien comporte, dans les domaines technique, d'exploitation, administratif ou de gestion, des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

64 a) Ingénieur, chef du service du mouvement

(N.B. - Le titre " ingénieur, chef du service du mouvement " se substitue au titre " ingénieur chef de groupe ou sous-chef de service " qui était attaché à l'emploi catégorie CM.4 tel que défini par l'arrêté du 26 décembre 1947).

64 b) Ingénieur, chef de service technique

(N.B. - Le titre " ingénieur, chef de service technique " se substitue au titre " ingénieur, chef de groupe ou sous-chef de service " qui était attaché à l'emploi catégorie CT.4 tel que défini par l'arrêté du 26 décembre 1947).

64 c) Chef du service du personnel

64 d) - Chef du service comptabilité

64 e) - Chef du service du contentieux

64 f) - Chef du service administratif

III. - CADRES SUPÉRIEURS

65. Chef d'exploitation, ou ingénieur principal ou secrétaire général administratif ou cadre principal administratif

L'existence d'un tel poste se justifie par l'importance du service confié au cadre supérieur concerné.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

Une telle classification résulte de l'importance particulière des responsabilités techniques, d'exploitation, administratives ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances.

66. Ingénieur en chef ou assimilé

L'existence d'un tel poste se justifie par la nécessité de confier à l'intéressé la direction et la coordination de plusieurs services importants dans les domaines technique, d'exploitation, administratif et de gestion.

ART.

Classement théorique de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification : aucun salarié des réseaux de transports urbains ne doit être classé dans cet emploi.

équivalence numéro des paliers	Coefficient	Personnel ouvrier et maîtrise technique	Personnel mouvement et maîtrise technique	Personnel administratif et maîtrise administrative	DESSINATEUR et technicien
		Classement théorique de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification : aucun salarié des réseaux de transports urbains ne doit être classé dans cet emploi.			
2	145	11 - Ouvrier O1 (manœuvre).		11 a - Garçon de bureau, planton, garçon de courses. 11 b - Gardien, veilleur de nuit, surveillant aux portes. 11 c - Concierge. 11 d - Personnel de nettoyage.	
3	155	12 - Ouvrier O2.		12 a - Huissier. 12 b - Employé de bureau 1er échelon. 12 c - Dactylo 1er échelon.	
4	170	21 a - Ouvrier professionnel OP1. 21 b - Aide-magasinier.	21 a - Receveur. 21 b - Personnel de conduite des téléphériques et des funiculaires. 21 c - Guichetier.	21 a - Dactylo 2e échelon. 21 b - Téléphoniste standardiste. 21 c - Sténodactylo 1er échelon, sténotypiste 1er échelon.	
			21 e - Employé de comptabilité. 21 f - Employé de bureau 2e échelon.		
5	175		22 a - Wattman avec receveur. 22 b - Chauffeur poids lourd ou chauffeur voiture de service. 22 c - Encaisseur itinérant.		
6	185	22 a - Ouvrier professionnel confirmé OP2. 22 b - Magasinier.	23 a - Conducteur autobus, trolleybus avec receveur. 23 b - Wattman (titulaire du permis D) avec receveur. 23 c - Agent d'information et de vente.	22 a - Sténodactylo 2e échelon. 22 b - Sténotypiste 2e échelon. 22 c - Employé administratif 1er échelon. 22 d - Aide-comptable-teneur de livres 1er échelon. 22 e - Perforateur-vérificateur.	
7	190		24 a - Wattman agent unique.		

			24 b - Vérificateur de perception.		
			24 c - Agent de station de métro à poste fixe. 24 d - Agent de station de métro itinérant.		
8	200	31 - Ouvrier professionnel hautement qualifié OP3.	25 a - Conducteur receveur. 25 b - Conducteur agent seul. 25 c - Wattman agent unique (titulaire du permis D). 25 d - Conducteur de métro.	23 a - Secrétaire d'atelier ou de garage 1er échelon. 23 b - Sténodactylo, correspondancier ou sténotypiste correspondancier. 23 c - Caissier. 23 d - Employé administratif 2e échelon. 23 e - Mécanographe-comptable 1er échelon. 23 f - Aide-comptable-teneur de livres 2e échelon.	
9	205	40 - Contrôleur de recettes.			
10	210	41 - Chef d'équipe d'ouvriers O1 et O2.	41 a - Contrôleur de route. 41 b - Contrôleur chef de station.	31 a - Secrétaire sténodactylo. 31 b - Mécanographe-comptable 2e échelon. 31 c - Comptable 1er échelon. 31 d - Secrétaire d'atelier ou de garage 2e échelon. 31 e - Employé qualifié de service administratif ou d'exploitation.	31 - Dessinateur détaillant.
11	220		42 - Contrôleur technique. Chef conducteur. Chef wattman.	32 - Caissier-comptable. 32 - Employé E7.	41 - Dessinateur d'exécution. 42 a - Préparateur d'entretien agent des méthodes. 42 b - Technicien d'atelier.
11 *bis*	230		42 *bis* - Contrôleur d'exploitation		
12	240	42 - Chef d'équipe d'ouvriers professionnels.	43 a - Chef contrôleur. 43 b - Chef conducteur-instructeur d'école de conduite.		
13	250			41 a - Comptable 2e échelon. 41 b - Secrétaire de direction. 41 c - Rédacteur principal.	43 - Dessinateur d'études 1er échelon.

14	270			42 - Comptable unique.	44 - Dessinateur d'études 2e échelon.
15	280	43 - Contremaître. Surveillant de travaux	44 - Sous-inspecteur.	43 - Sous-chef de bureau.	
16	300	44 - Sous-chef de garage. Sous-chef de dépôt. Chef de remise. Contremaître principal. Surveillant principal des travaux.	51 - Inspecteur du mouvement 1er échelon.		51 - Dessinateur-projeteur 1er échelon.
17	310			51 a - Chef de bureau. 51 b - Comptable principal. 51 c - Chef magasinier.	
18	320	51 a - Chef de garage. Chef de dépôt. 51 b - Conducteur de travaux.	52 - Inspecteur du mouvement 2e échelon.		52 - Dessinateur-projeteur 2e échelon. Dessinateur principal.
19	340			52 a - Chef des bureaux. 52 b - Chef magasinier principal. 52 c - Chef caissier principal.	
20	360	52 a - Chef de dépôt. Chef de garage principal. 52 b - Chef d'atelier. Chef d'entretien. 52 c - Dessinateur chef de groupe. Chef de bureau d'études.	53 - Inspecteur principal du mouvement.		

équivalence des paliers	coefficient	Personnel des ingénieurs et cadres
21	390	62 a - Ingénieur adjoint ou cadre adjoint du mouvement. 62 b - Ingénieur adjoint des services techniques. Chef d'entretien principal. 62 c - Chef des approvisionnements. 62 d - Cadre adjoint de service administratif.
22	430	63 a - Ingénieur du mouvement. 63 b - Ingénieur des services techniques.

		63 c - Sous-chef de la comptabilité. 63 d - Chef du contentieux. 63 e - Chef du personnel.
23	530	64 a - Ingénieur, chef du service du mouvement. 64 b - Ingénieur, chef de service technique. 64 c - Chef du service du personnel. 64 d - Chef du service de la comptabilité. 64 e - Chef du service du contentieux. 64 f - Chef du service administratif.
24	630	65 - Chef d'exploitation ou ingénieur principal ou secrétaire général administratif ou cadre principal administratif.
25	690	66 - Ingénieur en chef ou assimilé.

SECTION 6

Avenant : Annexe IV - Retraite complémentaire (1)

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent avenant a le même champ d'application territorial et professionnel que la convention collective nationale du 23 juin 1948 à laquelle il est rattaché.

(1) Annexe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 751-1 du code de la sécurité sociale tel qu'il résulte de l'article 31 de la loi n° 91-1406 du 31 décembre 1991 (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

ART. 2

L'union des voies ferrées et les organisations syndicales signataires du présent avenant sont d'accord pour instituer un régime complémentaire ayant pour but d'allouer à tous les bénéficiaires définis à l'article 4 des allocations de nature à compenser, totalement ou partiellement, suivant les ressources disponibles et dans la mesure où il subsistera, l'effet des abattements résultant du décret n° 49-1584 du 13 décembre 1949, sur les pensions entières dont le montant dépasse 300 000 F, base 1949, à concurrence de 1 000 000 F, base 1949, majorations non comprises, le cas des veuves et autres ayants droit étant réglé proportionnellement.

Nonobstant ces dispositions, la pension totale d'un bénéficiaire ne pourra excéder le maximum fixé par la CAMR, soit actuellement les trois quarts du traitement de base de calcul pour la pension proprement dite d'agent, sans majoration pour enfants, ou le dernier traitement d'activité soumis à retenue pour pension, pour la pension totale d'agent, avec majoration pour enfants. En conséquence, et s'il y a lieu, le montant de l'allocation complémentaire sera réduit à la valeur nécessaire pour compléter la retraite servie par la CAMR au maximum autorisé, compte tenu de la revalorisation des salaires.

Ces allocations font l'objet de majorations pour charges de famille et sont réversibles dans les mêmes conditions que les pensions servies par la CAMR. Elles sont, en outre, revalorisées de manière à rester en correspondance aussi constante que possible avec les taux de salaires en vigueur lors de leur règlement.

Un complément ne peut avoir pour effet de porter la pension totale d'un agent ou la rente de ses ayants droit au-delà des maxima visés pour les pensions CAMR, ni au-delà de la pension théorique, compte tenu de la revalorisation.

ART. 2 BIS

Les compléments calculés en conformité des dispositions du présent avenant ne sont versés en totalité, sous la réserve formulée par le dernier alinéa de l'article 2 précédent, qu'aux bénéficiaires qui ne reçoivent pas, d'une ou de plusieurs entreprises adhérentes, des avantages, rémunérations ou émoluments, de quelque nature qu'ils soient, portant l'ensemble formé par leur pension CAMR, leur complément CRITA et les avantages susdits à un montant supérieur à celui du traitement de leur dernière année de service actif, compte tenu de la revalorisation.

Le cas échéant, ces compléments sont réduits pour que la limite ainsi fixée ne soit pas dépassée. Toutefois, leur valeur ne peut être inférieure à celle qui aurait résulté des dispositions appliquées avant le 1er juillet 1964, lorsque le maximum des pensions entières figurant aux articles 2, 14 et 15 était de 750 000 F, base 1949, majorations non comprises.

Toutes justifications nécessaires seront fournies à la caisse par les bénéficiaires intéressés suivant les demandes qu'elle leur adressera.

ART. 3

Dans la limite de durée de la convention collective à laquelle il est annexé, le présent avenant est conclu pour une durée de cinq ans et se renouvellera par tacite reconduction et par périodes quinquennales, sauf demande de retrait d'agrément par une des parties signataires deux ans avant l'expiration d'une période quinquennale, et sauf application des dispositions de l'article 10 ci-après.

ART. 4

Le régime complémentaire institué par le présent avenant s'applique obligatoirement à tout agent affilié à la CAMR qui a été, est ou sera employé par une ou plusieurs des entreprises relevant ou ayant relevé de la convention collective nationale du travail du 23 juin 1948, lorsque sa pension de retraite, calculée sur les bases de salaires en vigueur le 13 décembre 1949 et suivant les règles générales de la CAMR, fait ou aurait fait l'objet, de la part de la CAMR, des abattements résultant du décret n° 49-1584 du 13 décembre 1949.

Il concerne spécialement les directeurs, ingénieurs et cadres, et les agents, quelle que soit leur classification, qui remplissent ces conditions.

ART. 5

1° A compter du 1er janvier 1951, toutes les entreprises de tramways, autobus, trolleybus et assimilés ressortissant à la convention collective nationale du 23 juin 1948 et dont le personnel est légalement affilié à la CAMR sont tenues au versement de la contribution fixée au paragraphe ci-dessous.

Ce versement est et restera obligatoire dans tous les cas, sauf cessation d'exploitation dans les conditions prévues à l'article 8.

2° Le taux de la contribution patronale alimentant le régime complémentaire sera révisé au début de chaque année par le conseil d'administration de la caisse complémentaire, de manière à faire correspondre les ressources au montant des allocations à servir pendant l'année en cours.

Cette contribution est calculée sur le total des salaires bruts, tels qu'ils servent ou devraient servir de base aux versements à la CAMR, de la totalité du personnel de chaque entreprise visée au paragraphe précédent, même si, pour une raison quelconque, une partie de ce personnel n'est pas affiliée à la CAMR ou si, par suite de changement dans le régime des retraites, la totalité du personnel en activité venait à ne plus relever de la CAMR.

Le taux de la contribution patronale, fixée à 0,30 % pour la première année, ne pourra excéder 0,60 % des salaires définis à l'alinéa précédent.

Au cas où ce taux serait atteint et ne permettrait pas d'assurer le paiement intégral de tous les compléments de pension calculés suivant les dispositions du titre II du présent avenant, le maximum des pensions entières, fixé à 1 000 000 F, base 1949, majorations non comprises, par les articles 2, 14 et 15 du présent avenant, serait ramené à une valeur inférieure, telle que les réductions résultant du calcul des compléments dans cette nouvelle limite permettent d'assurer leur paiement intégral.

Toutefois, cette limite ne pourra être inférieure à 750 000 F, base 1949, majorations non comprises. Si cette dernière valeur était atteinte sans que le paiement intégral des compléments calculés dans cette limite puisse être assuré, ces compléments seraient uniformément réduits d'un même pourcentage, de manière à faire correspondre la charge totale de l'exercice intéressé aux ressources disponibles pour cet exercice.

ART. 6

La contribution définie par l'article 5 sera versée trimestriellement, à la date fixée pour les contributions dues à la CAMR pour le même trimestre, à un organisme de répartition dit " Caisse complémentaire de retraites interréseaux des tramways et assimilés ".

Cet organisme sera constitué en application de l'article 18 de l'ordonnance n° 45-2250 du 4 octobre 1945 et des articles 43 et suivants du décret n° 46-1378 du 8 juin 1946 modifié portant réglementation d'administration publique.

Il devra appliquer les règles fixées par le titre II du présent avenant.

Les versements en retard porteront intérêt, au profit de la caisse complémentaire, au taux des avances du Crédit foncier aux communes.

ART. 7

Les avantages résultant du présent avenant pour les bénéficiaires définis à l'article 4 ne se cumuleront pas avec les avantages particuliers que certaines des entreprises visées à l'article 4 ci-dessus auraient institués en faveur de leur personnel antérieurement à la signature du présent avenant.

Ces entreprises seront admises à réduire leurs prestations résultant de leurs régimes particuliers d'une quantité égale, pour chaque bénéficiaire, au montant du complément qu'il recevra du régime institué par le présent avenant, et à aménager en conséquence le montant des contributions ouvrières et patronales aux régimes particuliers.

ART. 8

Le personnel de l'entreprise qui cessera toute activité d'exploitation continuera à bénéficier du régime complémentaire, pour les agents déjà retraités à la date de la cessation, dans les mêmes conditions que celui des autres entreprises visées à l'article 4 ci-dessus et poursuivant leur exploitation. Les agents n'atteignant pas l'âge de la retraite auront droit, le cas échéant, à partir de l'âge de soixante ans, aux compléments destinés à compenser, s'ils le subissent, l'effet des abattements éventuellement opérés par la CAMR sur les pensions qu'elle leur attribuera. Ces compléments seront calculés suivant les mêmes règles que celles fixées par le titre II du présent avenant en faveur du personnel normalement retraité, proportionnellement aux annuités acquises dans les entreprises visées à l'article 4 ci-dessus.

Si la cessation d'activité d'exploitation n'est pas accompagnée de la dissolution de l'entreprise, celle-ci sera considérée, à partir de la date de cessation de l'exploitation, comme ne relevant plus du présent avenant et le cas du personnel restant en fonction sera réglé comme à l'alinéa précédent.

ART. 9

Pendant toute la durée de l'application du présent avenant, seront obligatoirement soumises à ses obligations et admises au bénéfice de ses avantages, les entreprises, nouvelles ou non, qui viendront à remplir les conditions fixées par l'article 5 à dater du jour où elles les rempliront.

Les droits de leur personnel prendront date le même jour. Ces entreprises pourront être assujetties au versement d'une cotisation au fonds de roulement, dans la limite de 0,30 % des salaires bruts du dernier trimestre connu.

ART. 10

Il serait mis fin au régime complémentaire, par accord des parties, si la CAMR garantissait à chacun des retraités, anciens ou futurs, des avantages pratiquement équivalents, dans leur ensemble, à ceux résultant pour lui des dispositions du titre II du présent avenant.

En cas de dissolution, la caisse complémentaire serait liquidée et le solde en caisse subsistant, après liquidation et remboursement des avances prévues à l'article 11 ci-après, serait réparti, par les soins du conseil d'administration, entre toutes les entreprises adhérentes, au prorata des cotisations de l'exercice au cours duquel la dissolution aurait été prononcée.

ART. 11

Pour constituer le fonds de roulement, les entreprises figurant à la liste annexe verseront à la caisse complémentaire, dans les quinze jours suivant l'application effective du présent avenant, une avance égale à 0,30 % des salaires bruts du quatrième trimestre 1950, tels qu'ils sont définis à l'article 5.

Cette avance des entreprises adhérentes leur sera remboursée, au plus tard, lors de la dissolution de la caisse.

ART. 12

La caisse complémentaire sollicitera des pouvoirs publics l'autorisation de supporter elle-même et d'acquitter, dans les mêmes conditions et suivant les mêmes règles que les caisses de retraite déjà autorisées, l'impôt sur les salaires et pensions afférent aux compléments qu'elle accordera.

ART. 13

Le régime institué dans les conditions fixées au titre Ier ne pourra devenir applicable, par suite de la variation du taux des salaires ou pour toute autre raison, à des agents qui n'auraient pu être bénéficiaires dans la situation de salaires, d'abattements et de pensions existants lors de la publication du décret susvisé du 13 décembre 1949.

Il ne doit pas porter les obligations de la caisse complémentaire créée en vue de son application au-delà de la compensation de l'insuffisance de pension créée par les dispositions dudit décret.

Il devra bénéficier, par contre, de toute amélioration du régime CAMR.

Les compléments devront être revalorisés de telle sorte qu'à toute époque des agents de carrière identique reçoivent des compléments identiques, quelles que soient les dates effectives de leur mise à la retraite.

ART. 14

1° Dans le calcul des pensions théoriques, les traitements à retenir pour établir le traitement moyen de référence sont ramenés, quelle que soit la date de départ effective de l'agent, aux conditions de salaires en vigueur le 13 décembre 1949, à l'aide d'un index salaires (I) dont la base, égale à l'unité, correspond à l'année 1949.

2° Le complément théorique (Ct) est calculé par différence entre la pension totale (Pt) correspondant au traitement moyen théorique ainsi déterminé (Tm) et limité à 1 000 000 F par an, et la pension CAMR (Rt) qui correspond à ce traitement moyen théorique, aux termes du décret du 13 décembre 1949.

Il fait, s'il y a lieu, l'objet de majorations pour charges de famille et de réductions pour réversibilité, suivant les mêmes taux et règles que ceux de la CAMR pour ses pensions.

3° Le complément réel (Cr) est le complément déterminé conformément aux conditions qui précèdent et multiplié par la valeur (Ip) de l'index salaires retenue pour l'année au cours de laquelle il est payé, la revalorisation ayant lieu chaque année, à la double condition de ne pas porter la pension totale perçue par le ou les intéressés au-delà du maximum légal, ni au-delà de la différence entre la pension totale théorique revenant au bénéficiaire pour l'année considérée et la pension (Rp) réellement servie par la CAMR, les maxima légaux et les pensions théoriques étant également revalorisés chaque année par application de l'index-salaires.

4° Pour les agents n'ayant appartenu à une ou plusieurs entreprises visées à l'article 4 ci-dessus que pendant une partie de leur temps d'affiliation à la CAMR, le complément réel fait l'objet des réductions fixées par l'article 20.

ART. 15

Le complément théorique (Ct) est calculé comme suit, au moment de la liquidation de la pension CAMR :

Soit Tn, Tn - 1, Tn - 2, les traitements réels de chacune des trois dernières années, n, n - 1, n - 2, précédant la liquidation de la pension CAMR ;

In, In - 1, In - 2, les valeurs de l'index salaires, base 1 en 1949, correspondant à ces trois années ;

Tm, le traitement moyen théorique des trois dernières années ;

N 1, le nombre des annuités CAMR au taux de 1/50 ;

N 2, le nombre des annuités CAMR au taux de 1/60 ;

a, le coefficient de majoration CAMR pour charges de familles ;

r, le coefficient de réduction CAMR pour réversibilité ;

Pt, la pension théorique totale ;

Rt, la retraite théorique CAMR correspondant à Tm, suivant le décret du 13 décembre 1949, on calcule :

Tm = (Tn/In + Tn-1/In-1 + Tn-2/In-2) / 3

Pt = Tm (N1/50 + N2/60) ar

avec la condition

Tm (N1/50 + N2/60) inférieur et égal à 1 000 000

Ct = Pt - Rt

ART. 16

Le complément réel Cr est calculé, chaque année, ainsi qu'il suit :

Soit Ip l'index salaires, base 1 en 1949, pour l'année p considérée :

Cr = Ct Ip

avec les deux conditions :

Cr inférieur et égal à Pt Ip - Rp

Cr inférieur et égal à M - Rp

Rp étant la pension réelle C.A.M.R. pour l'année considérée,

M étant le maximum légal admis pour le bénéficiaire, pour l'année considérée, c'est-à-dire :

- pour un agent sans charge de famille :

M 1 = 0,75 Tm Ip

- pour un agent avec charges de famille :

M 2 = Tn Ip/In

- pour un bénéficiaire de pension de réversibilité :

M 1r ou M 2r suivant le cas.

En outre, les agents ayant cotisé à la CAMR pendant une durée supérieure à celle de leurs services dans une ou plusieurs des entreprises visées à l'article 4 ci-dessus n'ont droit, sauf décision différente du conseil d'administration, qu'à la part du complément réel de pension fixée par l'article 20 ci-après.

ART. 17

Pour les années 1923 à 1946, il sera fait application aux traitements réels perçus par les intéressés pendant leurs trois dernières années de service et servant de base au calcul du traitement moyen, de l'index salaires suivant base 1 en 1949 :

1923 : 1/40

1924 : 1/35

1925 : 1/32

1926 : 1/26

1927 : 1/21

1928 : 1/21

1929 : 1/20

1930 : 1/18

1931 : 1/18

1932 : 1/18

1933 : 1/18

1934 : 1/18

1935 : 1/15

1936 : 1/15

1937 : 1/14

1938 : 1/13

1939 : 1/12

1940 : 1/12

1941 : 1/11

1942 : 1/10

1943 : 1/8,5

1944 : 1/7

1945 : 1/4

1946 : 1/2,6

Pour les années 1947 et suivantes, l'index salaires sera calculé de manière à correspondre aussi exactement que possible à la valeur moyenne du salaire pour l'ensemble des entreprises adhérentes, au cours de l'année considérée, le salaire moyen de l'année 1949 étant pris comme unité.

Le conseil d'administration de la caisse complémentaire déterminera les conditions d'établissement et de révision de cet index. Provisoirement, il sera fait application de la méthode suivante :

Les réseaux ci-après :

Le Havre, Lille-Roubaix-Tourcoing, Lyon, Le Mans, Marseille, Mulhouse, Nantes, Nice, Rouen, Saint-Etienne, Toulouse, Valenciennes, feront connaître à la caisse, pour chacune des années 1947 et suivantes :

1° Le montant total S des salaires payés et déclarés à la CAMR pour l'année considérée ;

2° Le montant total H des heures de travail effectif du personnel correspondant pour l'année considérée.

On calculera le salaire horaire moyen V de l'ensemble des entreprises pour l'année considérée par la relation :

V = X S / X H Le quotient V (année considérée) / V (1949)

donnera la valeur I de l'index salaires pour l'année considérée.

La valeur de l'index à appliquer à un traitement Tx réparti sur deux années consécutives p et q sera au prorata des mois de services accomplis au cours de chacune de ces deux années, d'après les valeurs Ip et Iq de l'index.

ART. 18

Il est stipulé que :

1° A partir du 1er janvier 1951, la valeur de l'index salaires à appliquer aux compléments à payer au cours d'une année n sera celle établie pour l'année n - 1 ;

2° La revalorisation des traitements Tn, Tn - 1, Tn - 2 des trois dernières années pour l'établissement des compléments ne pourra avoir pour effet de porter le traitement moyen Tm au-delà du traitement Tn revalorisé, sauf circonstances particulières, lesquelles seront soumises à l'appréciation et à la décision du conseil d'administration de la caisse complémentaire.

ART. 19

1° Aux agents retraités avant le 31 décembre 1950 et à leurs ayants droit, les compléments, calculés comme il est dit à l'article 15 ci-dessus, seront attribués à partir du 1er janvier 1951, quel que soit l'âge auquel la pension CAMR a été liquidée.

2° Pour les agents en service au-delà du 1er janvier 1951, les compléments seront accordés :

a) A partir de la même date que la pension CAMR si celle-ci est liquidée à l'âge de soixante ans ou plus ;

b) A partir de la soixantième année d'âge, si la pension CAMR a été liquidée avant cet âge ; dans ce cas, le complément sera calculé au moment de la liquidation de la pension CAMR et son service restera différé jusqu'à la date prévue.

Exception sera faite en faveur des agents retraités par la CAMR avant l'âge de soixante ans, ou de leurs ayants droit, dans les cas suivants :

- décès en cours d'activité de service ;

- réforme ou cessation de service avec incapacité d'exercer un autre emploi rémunéré.

Ces agents ou leurs ayants droit bénéficieront des compléments à partir de la même date que leurs pensions CAMR

ART. 20

Les agents ayant appartenu à la CAMR pendant une durée supérieure à celle de leurs services dans une ou plusieurs des entreprises visées à l'article 4 ci-dessus n'auront droit, sauf décision différente du conseil d'administration de la caisse complémentaire, qu'à la part du complément réel de pension correspondant au prorata des annuités :

N'1 / 50 et N'2 / 60

acquises dans lesdites entreprises par rapport aux annuités totales :

N1 / 50 et N / 60

décomptées par la CAMR

Cette part pourra être augmentée par décision du conseil d'administration, en considération des services rendus, dans la limite du complément total.

ART. 21

Les agents retraités avant le 31 décembre 1950 ou leurs ayants droit, qui estimeront avoir droit aux compléments du régime institué par le présent avenant, devront en adresser la demande à la caisse complémentaire, en indiquant la date de liquidation et la référence de leur pension CAMR

Les agents prenant leur retraite à partir du 1er janvier 1951 devront adresser leur demande à la caisse complémentaire en même temps qu'ils adresseront leur demande de liquidation à la CAMR

ART. 22

Les compléments seront payés à trimestre échu, les 31 mars, 30 juin, 30 septembre et 31 décembre. Le premier paiement sera fait à la fin du trimestre au cours duquel la liquidation aura été effectuée.

ART. 23

Le délai de forclusion pour l'attribution ou le rappel d'un complément est fixé à cinq ans.

ART. 24

Le présent avenant, dont les dispositions prendront effet au 1er janvier 1951, fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, dans les conditions fixées à l'article 31 d du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail.

L'avenant n° 1 du 17 avril 1951 a été enregistré sous le n° 760 le 23 avril 1951, le troisième avenant du 25 janvier 1963, sous le n° 1752 le 6 février 1963, et le quatrième avenant du 22 juin 1964, sous le n° 2451 le 2 juillet 1964, au conseil des prud'hommes du département de la Seine.

Le titre Ier de l'avenant n° 1 du 17 avril 1951, modifié par le troisième avenant du 25 janvier 1963, ainsi que le troisième avenant du 25 janvier 1963 ont été étendus par un arrêté du 22 juillet 1963.

Le quatrième avenant du 22 juin 1964 à l'avenant n° 1 du 17 avril 1951 a été étendu par un arrêté du 15 mars 1965.

Les raisons qui ont motivé l'établissement du texte reproduit ci-dessus demeurant toujours valables et l'application des dispositions correspondantes ayant donné satisfaction, les signataires de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs qui se substitue à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus du 23 juin 1948 estiment que ces dispositions doivent être maintenues et que leur texte doit être en son entier intégré dans la nouvelle convention collective pour en constituer l'annexe IV.

SECTION 7

Avenant : Annexe VI - Accord national de salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le salaire national minimum institué dans la profession correspond au coefficient 100 à ancienneté zéro.

Ce salaire national minimum mensuel s'entend pour une durée hebdomadaire effective de travail de trente-neuf heures, soit cent soixante-neuf heures par mois.

Les salaires minima nationaux des divers emplois sont hiérarchisés à 100 % et sont obtenus en appliquant au salaire minimum mensuel :

a) Les coefficients hiérarchiques figurant dans la grille de classement des emplois objet de l'annexe III à la convention collective nationale ;

b) Les majorations de salaire pour ancienneté fixées par la convention collective nationale et correspondant à l'ancienneté réelle dans l'entreprise.

NOTA

Nota : Voir aussi l'accord du 7 juillet 1994 portant dérogation à l'article 1er.

ART. 2

Le montant du salaire national minimal, coefficient 100, ancienneté zéro, est fixé à 30,34 F à compter du 1er octobre 1988.

En conséquence, le barème du salaire minimal national est, à compter du 1er octobre 1988 (avenant n° 2 du 28 avril 1988), le suivant :

Personnel ingénieurs et cadres

Valeur du point : 30,34 F au 1er octobre 1988 (2)

Coefficient	Début de carrière
300	9 102,00
390	11 832,60
430	13 046,20
530	16 080,20
630	19 114,20
690	20 934,60

Pour les cadres, les majorations pour ancienneté sont dans un même grade de 10 p. 100 tous les cinq ans. Toutefois, pendant les dix premières années, des majorations de salaires pour ancienneté sont accordées sur la base de 5 p. 100 tous les deux ans et demi.

NOTA

Nota : Voir revalorisation par avenants à l'annexe VI.

SECTION 8

Avenant : Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - I

Source officielle Légifrance

ART.

Art. 10. - Pour les cadres, les majorations des rémunérations pour ancienneté seront dans un même grade de 10 p. 100 tous les cinq ans.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

SECTION 9

Avenant : Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - II

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

L'accord interprofessionnel du 20 avril 1970 concernant la mensualisation indique :

- que la mensualisation progressive du personnel d'exécution répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable des conditions de travail ;

- que, en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles, les modalités de mise en oeuvre de la mensualisation doivent être fixées au niveau des professions.

Les parties signataires du présent accord manifestent leur volonté de développer les relations paritaires engagées au plan national dans la profession des transports urbains par une nouvelle étape mettant en oeuvre une politique progressive de mensualisation du personnel d'exécution, ayant pour objectif l'harmonisation des statuts des différentes catégories de personnel de la profession.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

SECTION 10

Avenant : Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - III

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est mis en place un régime de prévoyance destiné à couvrir le risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;

- la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

Considérant :

- d'une part, que l'inaptitude à la conduite constitue, pour leur secteur d'activités, un réel problème social ;

- d'autre part, que, compte tenu des moyens qui peuvent être consacrés à la recherche d'une solution à un tel problème, il convient de faire porter leur effort sur les catégories de personnel pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés,

les organisations signataires conviennent :

ART. 1

Il est créé un régime de prévoyance en faveur des catégories de personnel des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;

- la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

Sont intéressées par les dispositions du présent accord les catégories de personnel des entreprises visées à l'alinéa précédent :

- occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la convention collective de la branche professionnelle concernée ;

- et affectées :

a) soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C 1 ou D ;

b) soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite.

ART. 2

Le régime de prévoyance couvre le risque d'inaptitude à la conduite pour raisons médicales ayant entaîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er a) au retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée ;

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er b) au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité ;

- ou, exceptionnellement, à la déclaration d'inaptitude à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou du certificat spécial de capacité à la conduite.

Sont exclus les risques d'inaptitude à la conduite résultant du fait volontaire ou intentionnel du salarié (éthylisme, mutilation ..).

En tout état de cause, la commission médicale spéciale, agréée par l'institution, est seule habilitée à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

La commission médicale spéciale est composée de trois médecins dont deux à désigner par l'institution sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et l'un choisi parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail " Transports ".

En cas de désaccord entre la commission et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision est définitive. A défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance d'y procéder.

La décision de prise en charge sera communiquée, selon les cas :

- au préfet ayant notifié le retrait de permis de conduire ;

- au médecin du travail ayant déclaré l'inaptitude à la conduite.

ART. 3

Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 :

- justifient d'une ancienneté minimale de quinze ans dans un des emplois de conduite visés à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes ;

- et sont âgés d'au moins cinquante ans.

Le bénéfice des prestations est également ouvert aux salariés présents dans les entreprises adhérentes au régime et qui, antérieurement à la date de signature de l'accord :

- d'une part, ont été considérés comme inaptes à un emploi de conduite pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1er de l'article 2 ;

- d'autre part, justifiaient, lors de la survenance de ce motif, d'être âgés d'au moins cinquante ans et avoir acquis dans une ou plusieurs entreprises adhérentes une ancienneté minimale de quinze ans. Dans ce cas, la commission médicale spéciale prévue à l'article 2 constate l'inaptitude et fixe la date d'ouverture des droits, celle-ci ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur du régime.

ART. 4

Le droit à prestations est acquis, après décision de la commission médicale spéciale du régime, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par la commission médicale spéciale, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour la pension de retraite ;

- soit la prise en charge par le régime Unedic dans le cadre de la garantie de ressources ou tout autre régime qui lui serait substitué ;

- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite visés par l'article 1er ;

- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

ART. 5

L'indemnité versée au titre du présent régime est calculée comme suit :

- les salariés âgés de cinquante ans à moins de cinquante-cinq ans à la date d'inaptitude reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 percevront 25 p. 100 de leur dernière rémunération pendant deux ans et 35 p. 100 de leur dernière rémunération ensuite ;

- les salariés âgés de cinquante-cinq ans et plus à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 percevront 25 p. 100 de leur dernière rémunération pendant trois ans et 35 p. 100 de leur dernière rémunération ensuite.

L'indemnité définie ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a ou aurait perçues au cours des douze derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale. Elle est revalorisable dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'institution visée à l'article 8 ci-dessous.

ART. 6

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire du régime, est reclassé dans l'entreprise, l'indemnité perçue par l'intéressé au titre du présent régime ne peut être supérieure à la différence entre 90 p. 100 du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée), perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

ART. 7

Les cotisations au régime de prévoyance sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel des entreprises adhérentes, visées par l'article 1er du présent accord, et limitées à un plafond égal à trois fois celui de la sécurité sociale.

Le montant de la cotisation est fixé dans la limite de 0,35 p. 100 de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus. Cette cotisation couvre les frais de gestion du régime.

La cotisation est fixée à titre provisoire à 0,20 p. 100 pour la première année de fonctionnement.

La cotisation est répartie à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge des salariés.

ART. 8

Le régime de prévoyance fonctionne dans le cadre d'une institution de prévoyance régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale.

Avant le 1er janvier 1981, les commissions paritaires des branches professionnelles au sein desquelles l'adhésion au présent régime aura un caractère obligatoire devront :

- adapter, le cas échéant, les dispositions en vigueur des

conventions collectives aux dispositions prévues par le présent

protocole ;

- établir la liste des emplois visés à l'article 1er.

Les parties signataires du présent protocole prendront toutes les dispositions utiles pour son application et pour le fonctionnement de l'organisme de gestion du régime.

ART. 9

L'application du présent protocole ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises de transports routiers de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport visées à l'article 1er.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent protocole, les avantages plus favorables ne pouvant être remis en cause. Les modalités d'application du présent alinéa seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme de gestion visé à l'article 8.

Lorsqu'en application des accords individuels ou collectifs visés à l'alinéa précédent une entreprise adhérente au présent régime assure le reclassement du salarié inapte à la conduite dans un emploi assorti d'une rémunération mensuelle brute hors frais professionnels au moins égale à 90 p. 100 de la rémunération mensuelle brute hors frais professionnels revalorisée de l'ancien emploi de conduite, l'entreprise présentera aux lieu et place du salarié la demande de prise en charge prévue à l'article 2 et elle percevra à la place du salarié reclassé le montant de l'indemnité définie à l'article 5.

ART. 10

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la mise en place de l'organisme de gestion du régime de prévoyance pour une durée de trois exercices complets.

Au moins trois mois avant cette échéance, les signataires se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour examiner le fonctionnement du régime.

ART. 11

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

ART.

En application de l'article 8 du III de l'annexe VII à la convention collective nationale et en complément de l'article 46 de la convention collective nationale, la liste des catégories de personnel concernées par le régime de prévoyance s'établit comme suit :

- personnel de conduite des funiculaires (sous condition qu'ils assurent leur service à bord des voitures) ;

- wattman avec receveur ;

- chauffeur poids lourds (sous condition qu'ils soient titulaires du permis C, C 1 ou D) ;

- conducteur autobus, trolleybus avec receveur ;

- wattman (titulaire du permis D) avec receveur ;

- wattman agent unique ;

- conducteur-receveur ;

- conducteur agent seul ;

- wattman agent unique (titulaire du permis D) ;

- conducteur de métro.

ART.

Entre les parties signataires, il est convenu qu'elles se rencontreront au plus tard un mois avant l'entrée en vigueur du régime de prévoyance " Inaptitude à la conduite " pour mettre au point les modalités d'application de l'article 9 du protocole d'accord du 24 septembre 1980.

Dès à présent, il est bien précisé que l'application de l'article 9 ne se traduira par aucune charge financière nouvelle pour tous les agents des réseaux où existe un accord d'inaptitude apportant des avantages au moins équivalents à ceux du régime de prévoyance.

SECTION 11

Avenant : Annexe VII - Recueil de différents textes non intégrés à la convention - IV

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Considérant que la mise en application des dispositions relatives au permis à points peut avoir des conséquences particulières sur l'exercice de l'activité de tous les salariés des entreprises de transports urbains devant utiliser un véhicule à titre professionnel ;

Considérant qu'une telle situation justifie la mise en place de mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points pour ces salariés,

il a été convenu ce qui suit :

ART. 1

1. En cas de perte partielle des points, tout salarié ayant une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise peut s'adresser à son employeur, dans les quinze jours qui suivent la notification, pour lui demander, dans un souci de prévention, une autorisation d'absence afin de suivre le stage de deux jours de formation spécifique dans le but de répercuter le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

Cette initiative ne peut en aucun cas être prise en compte en vue d'une sanction disciplinaire.

2. Sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois avant la date de stage, cette autorisation d'absence est accordée par écrit. Ce délai peut être réduit par accord entre les parties.

A défaut du respect du délai de prévenance ou d'accord entre les parties sur une réduction de celui-ci, cette autorisation est accordée dans les délais compatibles tant avec l'organisation du travail dans l'entreprise qu'avec le calendrier du stage. La date du stage demandé ne peut faire l'objet que d'un seul report par l'employeur.

3. Le financement de ce stage de formation est pris en charge par les entreprises dans le cadre de leur budget de formation suivant les conditions fixées par l'article 3 du présent accord.

ART. 2

1. La suspension, l'invalidation ou l'annulation du permis de conduire n'entraînent pas, en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié, à condition que celui-ci ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été officiellement notifiée.

2. Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le salarié afin qu'ils examinent ensemble la situation, sans qu'il soit pour autant porté atteinte au principe de la confidentialité.

A cette occasion, le salarié, s'il le souhaite, se fait assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Sa situation fait l'objet d'une information de la part de l'employeur au comité d'établissement ou d'entreprise ou aux délégués du personnel au cours de la réunion mensuelle la plus proche de l'une de ces institutions représentatives.

a) A l'issue de la concertation avec l'employeur, si un emploi de reclassement se trouve immédiatement disponible, celui-ci est proposé au salarié.

b) A défaut, et pour permettre le maintien des ressources du salarié, celui-ci peut demander la liquidation de tout ou partie de ses congés acquis (congés payés, repos compensateur..) notamment dans les hypothèses de suspension de permis de conduire de courte durée.

c) En l'absence de reclassement immédiat ou au terme de la période définie au paragraphe ci-dessus, le contrat de travail est soit suspendu avec l'accord du salarié, soit rompu conformément aux dispositions du paragraphe 3 du présent article. La durée de la suspension du contrat de travail est celle réglementaire et matériellement nécessaire pour que le salarié puisse repasser le permis. Elle ne pourra excéder un an sauf accord des parties.

d) Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié a la possibilité de suivre une action de formation dans le but de retrouver l'usage du permis dont les modalités et les conditions de financement sont fixées par l'article 3 du présent accord.

e) Pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans un poste de conduite dans l'entreprise, pendant les périodes visées aux paragraphes b et c, l'employeur recherche un reclassement de celui-ci parmi le personnel de l'établissement, ou de l'entreprise, dans une zone géographique compatible avec le domicile et dans un emploi disponible de remplacement aussi comparable que possible à son emploi de salarié, tant au regard du niveau de qualification que du salaire.

Toute proposition de reclassement émanant de l'employeur doit être formulée par écrit et faire l'objet d'une réponse écrite de la part du salarié concerné dans un délai maximal de sept jours à compter de la réception de la proposition ; en cas de refus de la part du salarié du reclassement proposé dans les conditions ci-dessus, l'employeur peut prononcer le licenciement.

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer un reclassement au salarié, ce dernier peut informer et/ ou demander à l'employeur d'informer les antennes régionales (spécialisées " transports " ou non) de l'A.N.P.E. et de la CNPE de la situation dans laquelle il se trouve (suspension de son contrat de travail), afin qu'elles lui apportent leur concours pour l'aider à chercher un emploi de reclassement disponible notamment dans son bassin d'emploi.

A l'issue de la période convenue de suspension du contrat de travail, le salarié reprend ses activités dans l'entreprise, à condition, d'une part, d'en avoir manifesté l'intention auprès de l'employeur au moins quinze jours avant l'expiration de ladite période, d'autre part, d'être de nouveau en possession de son permis de conduire ; à défaut, l'employeur peut prononcer le licenciement.

3.A défaut de suspension du contrat de travail, ou à défaut de reclassement, il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure de licenciement.

4. En cas de licenciement, le salarié perçoit les indemnités de licenciement conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à l'exclusion de toute indemnité compensatrice de préavis, dans la mesure où le salarié se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses activités professionnelles pendant cette période.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour inaptitude physique à la conduite (1).

6. Les dispositions du présent article ne sont pas exclusives de l'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'application des dispositions relatives au droit du licenciement.

(1) Le point 5 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-24-4 du code du travail (arrêté du 18 novembre 1993, art. 1er).

ART. 3

Conformément à l'article 5, les partenaires sociaux pourront être amenés à créer ultérieurement dans le cadre de la négociation de la formation professionnelle de branche un fonds spécial professionnel " Permis sécurité " dont les modalités de fonctionnement seront à préciser. Dans cette attente, le financement des stages de formation est effectué par les entreprises, sur leur budget de formation, dans les conditions suivantes :

1. La perte partielle de points ou l'invalidation du permis de conduire rend nécessaire le suivi d'une formation professionnelle spécifique pour les salariés exerçant leur activité dans le cadre du transport urbain.

Celle-ci sera prise en charge par les entreprises dans le cadre du plan de formation.

2. La prise en charge des actions de formation sera organisée comme suit :

2.1. Les entreprises financeront les actions de formation spécifiques prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 1er du présent protocole dans le but de récupérer les points correspondants.

Ce financement comprendra une allocation de ressources versée pendant le temps de formation et les frais de formation du salarié concerné.

2.2. Elles financeront également les actions de formation prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 2 du présent protocole dans le but de retrouver l'usage du permis de conduire.

Les conditions de prise en charge de ces actions de formation sont définies par accord d'entreprise.

3. Ces actions de formation peuvent être dispensées par tout organisme de formation habilité et choisi par l'employeur.

ART. 4

Les partenaires sociaux des transports urbains mettront tout en oeuvre pour sensibiliser les salariés de cette branche aux risques qu'ils encourent et qu'ils peuvent faire encourir dans le cas de conduite en état d'alcoolémie ou d'ivresse manifeste aussi bien dans le cadre de leur fonction professionnelle que lorsqu'ils sont amenés à utiliser un véhicule personnel.

ART. 5

Le présent accord est applicable au 1er juillet 1993. Il est convenu entre les parties qu'un bilan de l'application du présent accord sera effectué fin 1995.

ART. 6

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des 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.

SECTION 12

Avenant : Annexe V - Formation professionnelle, Annexe I - Apprentissage Accord du 19 novembre 1996

Source officielle Légifrance

ART.

La présente annexe précise les modalités d'application des dispositions du chapitre IV (art. 7, 8 et 9) de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. Les parties signataires entendent faire du contrat d'apprentissage un moyen privilégié d'accès à la formation.

ART. 1

Le contrat d'apprentissage donne à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par :

- un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ;

- ou un diplôme de l'enseignement supérieur ;

- ou un titre d'ingénieur ou un titre homologué.

ART. 2

Conformément aux textes en vigueur, peuvent être engagés en qualité d'apprentis les jeunes âgés de seize ans à moins de vingt-six ans au début de l'apprentissage.

Les entreprises recruteront prioritairement des jeunes ayant un niveau inférieur à celui préparé au titre du contrat d'apprentissage.

ART. 3

La C.P.N.E. pourra examiner, au-delà des exceptions prévues par les textes en vigueur, l'opportunité de proposer aux instances compétentes d'abaisser ou non la durée du contrat d'apprentissage, fixée normalement à deux ou trois ans, en fonction de la nature du diplôme ou titre préparé, de la qualification requise et du contenu de la formation dispensée.

Ainsi que le mentionne l'article 8 du chapitre IV de l'accord du présent accord, les parties signataires demandent à la C.P.N.E. d'examiner l'opportunité d'une harmonisation, en tant que de besoin, des durées des contrats d'apprentissage et de qualification, pour un même niveau et une même nature de diplôme ou titre préparé (niveau V à I).

En cas d'échec correspondant à la qualification recherchée, le contrat peut être prolongé avec l'accord de l'apprenti pour une durée à déterminer en fonction du niveau atteint *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 117-9 du code du travail (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

ART. 4

L'apprenti bénéficie d'une formation pratique en entreprise et d'une formation complémentaire en centre de formation d'apprentis (C.F.A.).

La durée minimale de la formation en C.F.A. est définie en fonction du diplôme ou titre préparé et conformément aux textes en vigueur. Il est rappelé que pour la préparation d'un C.A.P., cette durée est fixée à quatre cents heures par an en moyenne sur la durée d'application du contrat.

ART. 5

Toute entreprise peut engager un apprenti dès lors qu'un employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et, notamment, assure à l'apprenti la formation prévue au contrat. La réglementation concernant l'apprentissage, y compris la législation locale, s'applique à l'entreprise. Les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques des personnes qui seront responsables de la formation, doivent être de nature à favoriser celle-ci.

Dans le cadre de l'article 9 du présent accord, l'employeur doit désigner le maître d'apprentissage directement responsable de la formation de l'apprenti. *Il ne peut lui confier la responsabilité de plus de trois apprentis (1).*

Après appel de candidature, le maître d'apprentissage sera choisi par l'entreprise, sur la base du volontariat, parmi les salariés ayant les qualités requises et disposant d'une expérience reconnue acquise au cours de sa carrière professionnelle au niveau de l'emploi que prépare l'apprenti. Il sera désigné de préférence parmi les salariés qui exercent cet emploi.

Les parties signataires considèrent que l'implication des membres de l'encadrement est l'une des conditions du succès de l'insertion professionnelle des jeunes, que ce soit par la voie de l'apprentissage ou de l'alternance, et leur demandent de tout mettre en oeuvre pour favoriser l'accès de leurs collaborateurs au tutorat.

La formation des maîtres d'apprentissage est organisée conformément à l'article 9 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin par les entreprises peuvent être imputées sur la taxe d'apprentissage ou sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, selon des modalités précisées par l'annexe financière du présent accord.

Afin d'assurer la plus grande efficacité de la formation dispensée, il est nécessaire, qu'au-delà des obligations légales, une consultation et une information réciproques soient mises en place entre l'entreprise, le maître d'apprentissage, le C. F. A. et l'apprenti.

Ainsi, l'apprenti s'oblige, en vue de la formation, à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en C. F. A. et en entreprise.

Il s'engage à suivre avec assuidité la formation, tant interne qu'externe à l'entreprise, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution du contenu de la formation externe.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves donnant accès au diplôme prévu par le contrat d'apprentissage.

Conformément aux dispositions de l'article L. 116-1 du code du travail, les C. F. A. dispensent aux jeunes sous contrat d'apprentissage une formation générale. Celle-ci est associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation dispensée en entreprise et s'articule avec elle.

En collaboration avec le maître d'apprentissage du jeune, ils assurent le suivi de la formation dispensée dans l'entreprise. Le centre de formation doit tenir l'employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation du jeune et de ses absences aux cours.

Pour la préparation directe des épreuves d'examen, l'apprenti a droit à un congé de cinq jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le C. F. A. dès lors que la convention portant création du centre en prévoit l'organisation. Si tel n'est pas le cas, *et dans la mesure où l'apprenti apporte la preuve qu'il a suivi une préparation à l'examen dans un autre organisme que le C. F. A. (1)*, il a également droit à un congé de cinq jours ouvrables.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est accordé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé légal et à la durée de formation en C. F. A. fixée par le contrat (art. L. 117 bis-5 du code du travail).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

ART. 6

La rémunération des apprentis est fixée ainsi qu'il suit :

Ancienneté dans le contrat	16-20 ans	21 ans +
1 an	41 % du M.C.	55 % du M.C.
2 ans	49 % du M.C.	65 % du M.C.
3 ans	65 % du M.C.	80 % du M.C.

Ou du S.M.I.C. s'il est plus favorable.

M.C. : minimum conventionnel.

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise.

ART. 7

A l'issue du contrat d'apprentissage, sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies dans l'esprit des articles 16 et 17 de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, les apprentis bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage.

Les apprentis ainsi recrutés sont titularisés dès lors qu'ils ont accompli dans l'entreprise douze mois de service dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

Lors de la titularisation, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat d'apprentissage ou du contrat initial en cas de prolongation.

Afin de pouvoir mettre en oeuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre d'apprentis cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des apprentis n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les dix-huit mois qui suivent la fin de leur contrat d'apprentissage, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues à l'article 7, alinéa 1er, ci-dessus.

ART. 8

Conformément à l'avenant interprofessionnel du 8 janvier 1992, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis, et notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;

- les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;

- les modalités de liaison entre l'entreprise et le C.F.A.

Il est en outre informé :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;

- des perspectives d'emploi des apprentis.

ART. 9

Les modalités de financement de l'apprentissage sont précisées à l'annexe financière du présent accord.

SECTION 13

Avenant : Annexe V - Formation professionnelle, Annexe II - Contrat de qualification Accord du 19 novembre 1996

Source officielle Légifrance

ART.

La présente annexe précise les modalités d'application des dispositions du chapitre IV (art. 7, 8 et 9) de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. Les parties signataires entendent faire du contrat de qualification un moyen privilégié d'accès à la profession.

ART. 2

Le contrat de qualification est destiné à des jeunes âgés de seize à moins de vingt-six ans qui n'ont pu acquérir de qualification au cours de leur scolarité, ou dont la qualification ne leur permet pas d'accéder à l'emploi.

Les entreprises recruteront prioritairement des jeunes ayant un niveau inférieur à celui préparé au titre du contrat de qualification.

ART. 3

La CNPE examinera l'opportunité d'abaisser ou non la durée du contrat de qualification, fixée normalement de six à vingt-quatre mois, en fonction de la nature du diplôme ou titre préparé, de la qualification requise et du contenu de la formation dispensée.

Ainsi que le mentionne l'article 8 du chapitre IV de l'accord du présent accord, les parties signataires demandent à la C.P.N.E. d'examiner l'opportunité d'une harmonisation, en tant que de besoin, des durées des contrats de qualification et d'apprentissage, pour un même niveau et une même nature de diplôme ou titre préparé (niveau V à I).

En cas d'échec correspondant à la qualification recherchée, le contrat peut être renouvelé avec l'accord de l'intéressé pour une durée à déterminer en fonction du niveau atteint.

ART. 4

Conformément à l'article L. 981-1 du code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 25 p. 100 de la durée totale du contrat.

ART. 5

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat de qualification, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir la qualification professionnelle recherchée. Lors de la conclusion du contrat de qualification, l'employeur détermine avec le jeune, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur, et en liaison avec le centre de formation, les objectifs, le projet pédagogique, ainsi que les conditions d'évaluation de la formation. La réglementation relative au contrat de qualification s'applique à l'entreprise.

Dans le cadre de l'article 9 du présent accord, l'employeur doit désigner le tuteur directement responsable de la formation du jeune. Il ne peut lui confier la responsabilité de plus de trois jeunes.

Après appel de candidature, le tuteur sera choisi par l'entreprise, sur la base du volontariat, parmi les salariés ayant les qualités requises et disposant d'une expérience reconnue acquise au cours de sa carrière professionnelle au niveau de l'emploi que prépare le jeune. Il sera désigné de préférence parmi les salariés qui exercent cet emploi *(1)*.

Les parties signataires considèrent que l'implication des membres de l'encadrement est l'une des conditions du succès de l'insertion professionnelle des jeunes par la voie de l'alternance et leur demandent de tout mettre en oeuvre pour favoriser l'accès de leurs collaborateurs au tutorat.

La formation des tuteurs est organisée conformément à l'article 9 du présent accord. Les dépenses exposées à cette fin par l'employeur sont prises en charge par l'O.P.C.A. selon des modalités prévues à l'annexe financière du présent accord.

Afin d'assurer la plus grande efficacité de la formation dispensée, il est nécessaire qu'au-delà des obligations légales, une consultation et une information réciproques soient mises en place entre l'entreprise, le tuteur, le centre de formation et le jeune.

Ainsi, le jeune s'engage à suivre avec assiduité la formation, tant interne qu'externe à l'entreprise, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution du contenu de la formation externe.

Le centre de formation dispense un enseignement conforme au référentiel de formation conduisant à la qualification, sur la base du nombre d'heures de formation prévu à l'article du présent texte.

En collaboration avec le tuteur du jeune, il assure le suivi de la formation dispensée dans l'entreprise.

Le centre de formation doit tenir l'employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation du jeune et de ses absences en cours.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 20-3 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, étendu par arrêté du 10 mai 1995 (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

ART. 6

La rémunération des jeunes en contrat de qualification est fixée ainsi qu'il suit :

Ancienneté dans le contrat	16-20 ans	21 ans +
1 an	50 % du M.C.	65 % du M.C.
2 ans	60 % du M.C.	75 % du M.C.

Ou du S.M.I.C. s'il est plus favorable.

M.C. : minimum conventionnel.

Ces dispositions peuvent être améliorées par accord d'entreprise.

ART. 7

A l'issue du contrat de qualification, sous réserve de l'obtention du diplôme ou titre préparé et qu'ils aient satisfait aux conditions de recrutement définies dans l'esprit des articles 16 et 17 de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, les apprentis bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise dans laquelle ils ont signé leur contrat de qualification.

Les jeunes ainsi recrutés sont titularisés dès lors qu'ils ont accompli, dans l'entreprise, douze mois de service dans l'emploi pour lequel ils ont été formés.

Lors de la titularisation, l'ancienneté est calculée à partir de la date du début du contrat de qualification ou du contrat initial en cas de renouvellement.

Afin de pouvoir mettre en oeuvre cette priorité d'embauche, les entreprises veilleront à recruter un nombre de jeunes cohérent avec leurs prévisions de recrutement dans le cadre de leur gestion prévisionnelle des emplois.

Si, pour des raisons liées à l'évolution du contexte économique, des jeunes n'ont pu être recrutés par l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une priorité d'embauche dans les dix-huit mois qui suivent la fin de leur contrat de qualification, sous réserve qu'ils aient satisfait aux conditions prévues à l'article 7, alinéa 1er, ci-dessus.

ART. 8

Conformément à l'avenant interprofessionnel du 8 janvier 1992, le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des jeunes, et notamment sur :

- le nombre des jeunes concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés ;

- les conditions de mise en oeuvre des contrats de qualification, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des jeunes ;

- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation.

Il est en outre informé :

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation ;

- des perspectives d'emploi des jeunes.

ART. 9

Les modalités de financement du contrat de qualification sont précisées à l'annexe financière du présent accord.

ART. 1

Le contrat de qualification assure à un jeune une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle :

- sanctionnée par un titre homologué ou un diplôme de l'enseignement technologique ;

- ou définie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

SECTION 14

Avenant : Annexe V - Formation professionnelle - Annexe V Annexe financière Accord du 19 novembre 1996

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les actions prioritaires de formation définies à l'article 2 de l'accord sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés des réseaux de transport public urbain sont financées, à compter du 1er janvier 1997, par une augmentation de 0,2 % des contributions des entreprises versées au titre du plan de formation.

La contribution obligatoire des entreprises au titre du plan de formation passera ainsi de 0,9 % à 1,1 % de la masse salariale, les 0,2 % supplémentaires étant mutualisés au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel adhère la branche et regroupés dans un compte propre à la section Transports publics urbains.

ART. 2

Les actions de formation engagées au titre du capital temps de formation sont financées à compter du 1er janvier 1997 par une contribution des entreprises égale à 0,1 % de leur masse salariale de l'année de référence.

Cette contribution, mutualisée au sein de l'OPCA auquel adhère la profession et regroupée dans un compte propre à la section transports publics urbains, s'impute, dans la limite de 0,1 % sur l'obligation légale due au titre du congé individuel de formation (CIF).

Le financement des dépenses liées aux actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré à 50 % par l'entreprise et à 50 % par l'OPCA. Ce financement inclut les coûts de stages, les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

ART. 3

Les congés de formation des salariés définis au chapitre 3 de l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés des entreprises de transports publics urbains sont financés par une contribution des entreprises égale à 0,1 % de leur masse salariale de l'année de référence.

Cette contribution est versée par l'entreprise à l'organisme compétent (Fongecif régional de son ressort).

Les entreprises de transports publics urbains verseront, en outre, à ce même organisme une contribution d'un montant égal à 1 % des salaires versés aux titulaires de contrat à durée déterminée, destinée à financer les CIF de ces salariés.

ART. 4

Conformément à l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA, les contrats d'insertion en alternance (contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation) sont financés par une contribution des entreprises égale à 0,4 % de leur masse salariale de l'année de référence. Cette contribution est mutualisée au sein de l'OPCA auquel adhère la profession et regroupée dans un compte propre à la section transports publics urbains.

Les parties signataires conviennent de transférer une partie des fonds de l'alternance non utilisés afin de financer les dépenses de fonctionnement des CFA exerçant leur activité dans le champ du transport public urbain.

Ce transfert s'effectuera dans les conditions définies par la législation en vigueur. Son montant ne pourra en aucun cas dépasser 35 p. 100 des sommes collectées au titre de l'alternance. Le pourcentage des fonds de l'alternance non utilisés destinés à financer les dépenses de fonctionnement des CFA est fixé chaque année par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE.

Les CFA concernés devront faire parvenir une demande justifiée auprès de la section professionnelle transports publics urbains de l'OPCA. Ils devront, par la suite, transmettre à cette même section le bilan financier correspondant et l'avis de leur propre conseil de perfectionnement paritaire.

La liste des CFA bénéficiaires sera établie par la commission paritaire nationale sur proposition de la CNPE et transmise à la section transports publics urbains de l'OPCA. *(1)*

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 27 mai 1997, art. 1er).

ART. 5

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'étudier toutes les possibilités d'aides, accordées par l'Etat ou l'Union européenne, susceptibles de financer des actions de formation ou des études relatives à la formation.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 1 du 19 novembre 1996 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux, considérant :

- l'accord du 22 décembre 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA Transports, notamment son article 2, dernier alinéa, qui précise que "l'accord de branche sur la formation et ses annexes pourront étendre le champ de compétences de la section au vu des résultats de la négociation" ;

- l'accord du 19 novembre 1996 sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle des salariés,

décident :

ART.

La section Transports publics urbains est compétente pour :

- les formations en alternance conformément à l'article 2 de l'accord du 22 décembre 1995 ;

- les actions prioritaires au titre du plan de formation : le conseil de la section décide de la prise en charge des actions prioritaires de formation en fonction des priorités définies annuellement par la branche et des fonds disponibles ;

- le capital temps de formation : le conseil de la section, conformément à l'article 8-4° de l'annexe III de l'accord du 18 octobre 1996 relative au capital temps de formation, décide de la prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation, conduites en application du capital de temps de formation en fonction des critères et des priorités définis par la branche, et en fonction des fonds disponibles.

ART.

Afin de financer les formations en alternance, conformément à l'article 4 de l'accord du 22 décembre 1995, les entreprises de la branche versent à l'OPCA Transports 0,4 % de leur masse salariale de l'année de référence. Cette contribution est mutualisée au sein de de l'OPCA Transports et regroupée dans un compte propre à la section Transports publics urbains.

Les parties signataires conviennent de transférer une partie des fonds de l'alternance non utilisés afin de financer les dépenses de fonctionnement des CFA exerçant leur activité dans le champ du transport public urbain.

Ce transfert s'effectuera dans les conditions définies par la législation en vigueur. Son montant ne pourra en aucun cas dépasser 35 % des sommes collectées au titre de l'alternance. Le pourcentage des fonds de l'alternance non utilisés destinés à financer les dépenses de fonctionnement des CFA est fixé chaque année par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE.

Les CFA concernés devront faire parvenir une demande justifiée auprès de la section professionnelle Transports publics urbains de l'OPCA. Ils devront, par la suite, transmettre à cette même section le bilan financier correspondant et l'avis de leur propre conseil de perfectionnement paritaire.

La liste des CFA bénéficiaires sera établie par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE et transmise à la section Transports publics urbains de l'OPCA.

Afin de financer les actions prioritaires de formation au titre du du plan de formation, définies à l'article 2 de l'accord du 19 novembre 1996, les entreprises augmentent à compter du 1er janvier 1997 de 0,2 % leur contribution obligatoire au titre du plan de formation qui passe ainsi de 0,9 % de 1,1 % de leur masse salariale de l'année de référence.

Ces 0,2 % supplémentaires sont mutualisés au sein de l'OPCA Transports et regroupés dans un compte propre à la section Transports publics urbains.

Les conditions d'accès à ce financement sont définies par la commission paritaire nationale sur proposition de la CPNE et mises en oeuvre par la section Transports publics urbains de l'OPCA Transports.

Afin de financer les actions de formation au titre du capital temps de formation, les entreprises versent une contribution égale à 0,1 % de leur masse salariale de l'année de référence. Cette contribution, mutualisée au sein de l'OPCA Transports et regroupée dans un compte propre à la section Transports publics urbains, s'impute, dans la limite de 0,1 % sur l'obligation légale due au titre du congé individuel de formation (CIF).

Le financement des dépenses liées aux actions de formation au titre du capital de temps de formation est assuré à 50 % par l'entreprise et à 50 % par l'OPCA. Ce financement inclut les coûts de stages, les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

ART.

Au 1er octobre de chaque année, les sommes collectées au titre des formations en alternance, des actions prioritaires de formation, des actions de formation capital temps de formation, et non encore engagées dans les comptes de la section professionnelle de la branche sont mutualisées au niveau de l'OPCA Transports.

ART.

Le présent avenant entrera en application à compter de la date de sa signature.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 7 du 21 octobre 1998 relatif à la visite médicale du permis de conduire transport en commun

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant l'obligation qui repose sur les conducteurs de passer, tous les 5 ans, une visite médicale de permis de conduire transport en commun,

il est convenu ce qui suit :

ART. 1

Sur présentation de pièces justificatives, les frais engendrés par la visite médicale du permis de conduire - coût de la visite, frais de transport et timbre fiscal - sont remboursés par l'employeur.

ART. 2

Lorsque la visite médicale a lieu durant les heures de travail, aucune retenue de salaire ne sera effectuée.

Lorsque la visite médicale a lieu en dehors des heures de travail, il sera accordé au salarié une compensation équivalente à une heure de travail, rémunérée ou récupérée.

ART. 3

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des accords d'entreprise conclus en la matière.

ART. 4

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de la date de signature.

ART. 5

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

SECTION 17

Avenant : Accord-cadre du 22 décembre 1998 relatif à la branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. Préambule

1. Les partenaires sociaux conviennent que l'importance du chômage dans le pays et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux de la branche les moyens de contribuer à enrayer sa progression et de concourir à sa réduction, et par là même de renforcer le tissu social.

2. Dans cette optique, le 29 mars 1994, ils ont décidé d'un commun accord d'engager des négociations destinées à actualiser la convention collective de la branche des transports publics urbains, devenue pour partie obsolète, archaïque ou non conforme à la réglementation du travail, nationale ou européenne. Parmi les thèmes de négociation retenus, l'emploi a été considéré d'emblée comme une des priorités de la branche : pour cette raison il a fait l'objet d'un examen systématique à l'occasion des chapitres déjà traités qui ont donné lieu à quatorze accords de branche depuis cette date.

Dans la logique convenue de la négociation sur l'actualisation de la convention collective, les partenaires sociaux ont ainsi décidé le 17 décembre 1996 d'aborder la question de l'emploi dans le cadre de la négociation sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

3. Les partenaires sociaux tiennent à rappeler en préalable que le transport public est une des rares branches d'activité où, malgré un contexte économique défavorable, l'emploi a été maintenu et développé de manière continue, à raison de 1 % par an en moyenne depuis 10 ans ; ils rappellent également que les entreprises de transport public sont et resteront des entreprises de main-d'oeuvre et que, par conséquent, tout développement de leurs activités est par nature favorable à la création d'emplois.

Mais ils constatent que cette situation favorable est aujourd'hui remise en question : un contexte économique et social qui se traduit par un chômage important et l'apparition de populations en difficulté dont le transport public doit pouvoir assurer les déplacements ; une baisse de la fréquentation de 1993 à 1996 liée notamment aux effets conjugués d'un urbanisme au fil de l'eau, de la concurrence de la voiture particulière qui n'a cessé de gagner des parts de marché, et des politiques des pouvoirs publics jusqu'à présent insuffisamment ambitieuses du point de vue des conditions et des moyens permettant le développement des transports publics urbains - les résultats de 1997, s'ils se sont stabilisés, restent néanmoins fragiles ; une évolution des modes de vie de nos concitoyens qui tendent à optimiser leur choix de modes de déplacement en fonction d'exigences de plus en plus variées, dont la désynchronisation des horaires de travail constitue un des aspects les plus visibles.

4. Malgré ce constat et un niveau de pression fiscale ne permettant pas de la faire progresser davantage, les partenaires sociaux estiment que la branche doit avoir une politique dynamique de l'emploi en fonction de l'évolution de son marché et prenant en compte :

- la diversité de la demande des voyageurs ;

- l'amélioration des conditions de travail des salariés ;

- le développement de la mixité, en profitant de la création d'emplois induite par l'application du présent accord, pour accentuer fortement l'embauche de femmes, notamment pour le personnel roulant, en utilisant si nécessaire des dispositifs d'adaptation et de qualification pour pouvoir répondre à cet objectif ;

- l'amélioration de la compétitivité des entreprises face à la concurrence de la voiture particulière mais aussi de la concurrence liée à l'ouverture des frontières européennes ;

- l'amélioration de la sécurité dans les transports urbains, notamment par une présence humaine plus importante lorsque c'est nécessaire.

5. Pour toutes ces raisons, au regard de l'obsolescence, l'archaïsme ou l'inadaptation des textes réglementaires en vigueur dans la branche, notamment de l'arrêté du 12 novembre 1942 pris en application de la loi du 3 octobre 1940, dans l'esprit et la lettre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 et dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ou à venir, notamment de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, apportant des compensations financières significatives aux entreprises en contrepartie d'une réduction de la durée du travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de conclure un accord portant sur l'ensemble des éléments constitutifs de l'organisation, l'aménagement et la durée du travail afin de développer l'emploi dans la branche :

- la réduction de la durée du travail dans la branche et dans les entreprises permet en priorité la création d'emplois à durée indéterminée : par un autofinancement de la branche et des entreprises lié à des gains de productivité interne résultant notamment des révisions de l'organisation du travail ; par l'issue des négociations salariales nationales ou locales ; par des gains de productivité externe ; le cas échéant, par les compensations financières aux entreprises en application des dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur ou à venir ;

- la répartition de la durée du travail qui permet une meilleure adaptation du service public à la demande des voyageurs, notamment par la mise en place de différents modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail ;

- la limitation du recours aux heures supplémentaires, aux contrats à durée déterminée, au travail temporaire ou au temps partiel contraint ;

- le temps partiel : en mettant tout en oeuvre pour que le temps partiel soit un vrai emploi bénéficiant des mêmes droits pour tous les éléments de la rémunération et de statut non liés à la durée de présence au travail ;

- la mise en place d'un compte épargne-temps permettant aux salariés de prendre un ou plusieurs congés de longue durée rémunérés au cours de leur vie professionnelle, libérant ainsi du temps de travail au profit de demandeurs d'emplois ;

- le personnel cadres et assimilés : afin qu'ils puissent bénéficier de la réduction du temps de travail et des autres dispositions de l'accord, en tenant compte de la diversité et de la spécificité des fonctions exercées ;

- la généralisation et l'élargissement au niveau de la branche, pour les salariés qui en font la demande, des dispositifs de cessation anticipée d'activité fixés par l'Etat ou les accords interprofessionnels sous réserve de leur maintien et sans qu'ils soient limités ;

- la mise en place au niveau national d'un observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail dans la branche.

ART.

Les parties signataires entendent inscrire dans le présent accord de branche leur volonté d'aboutir à la création d'emplois à durée indéterminée par la réduction significative de la durée du travail sans que cette mesure ait des conséquences directes sur le prix payé par le voyageur utilisant le service public de transport.

Pour ce faire, l'accord doit s'inscrire à la fois :

- dans le cadre des dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur ou à venir apportant, le cas échéant, des compensations financières suffisantes aux entreprises en contrepartie d'une réduction de la durée du travail et de création ou maintien des emplois ;

- dans le cadre d'un autofinancement des entreprises par la révision des modes d'organisation du travail, permettant une meilleure productivité interne, en application des chapitres II et III et du titre Ier du présent accord, par des gains de productivité externe chaque fois que cela est possible, et par la détermination des modalités de rémunération résultant des négociations d'entreprise.

ART. 1er

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 27 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail est fixée à 35 heures en moyenne, sur la période définie aux articles 3 ou 4 du présent accord.

ART. 2

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'application du présent accord, les entreprises de la branche dont la durée du travail excède la nouvelle durée du travail conventionnelle prévue à l'article 1er ci-dessus et qui n'ont pas déjà conclu un accord en ce sens devront ouvrir des négociations avec leurs partenaires sociaux dans le cadre des dispositions prévues aux chapitres II et III du titre Ier du présent accord.

Les entreprises dont la durée du travail est égale ou inférieure à la durée prévue à l'article 1er du présent accord pourront ouvrir des négociations dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 1998 n° 98-461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

ART.

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 28 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

ART.

L'organisation du travail mise en place par le chef d'entreprise ou d'établissement doit permettre de répartir équitablement les contraintes de travail entre les salariés *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article 2 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 3

3.1. Cycles d'organisation du travail :

Les cycles d'organisation du travail visés dans le présent article correspondent aux différents niveaux d'activité de l'entreprise (périodes scolaires, vacances, etc.). En conséquence, la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle ne se répète pas à l'identique d'un cycle à l'autre, cela par dérogation aux dispositions du code du travail.

La durée d'un cycle d'organisation du travail ne saurait excéder 12 semaines.

3.2. Calcul de la durée du travail :

La durée moyenne du travail prévue à l'article 1er du présent accord est calculée conformément aux dispositions du code du travail et, en tout état de cause, sur un maximum de 12 semaines préalablement déterminées.

3.3. Procédure de mise en place des cycles d'organisation du travail :

Lorsque le chef d'entreprise ou d'établissement décide de mettre en place un dispositif d'organisation du travail selon les termes des articles 3-1 et 3-2 du présent accord, il devra respecter la procédure suivante :

- la mise en place de l'organisation du travail, au sein d'une entreprise ou d'un établissement, doit avoir fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement, dénommé ci-après CE ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- l'avis du CE doit être adressé, dans un délai de 15 jours, à l'inspecteur du travail. Lorsqu'il n'existe pas de CE ou de délégués du personnel, l'information préalable de mise en place doit être faite auprès de l'inspecteur du travail ;

- le chef d'entreprise ou d'établissement doit communiquer le nouveau programme d'organisation du travail au CHSCT lorsque celui-ci existe.

3.4. Délai de prévenance :

En cas de changement d'horaires collectifs significatifs affectant l'ensemble d'une catégorie de personnel, l'organisation mise en place selon les dispositions de l'article 3-1 du présent accord pourra être révisée, notamment en fonction des changements intervenant dans la demande de déplacement ou des modifications des contraintes de l'entreprise. L'employeur devra alors faire connaître à l'avance le dispositif mis en place à l'intérieur d'un cycle d'organisation du travail ainsi que la durée et le nombre desdits cycles, en respectant, sauf cas d'urgence, un délai de prévenance de 7 jours, et la procédure prévue à l'article 3-3 du présent accord.

3.5. Lissage du salaire :

De façon à assurer aux salariés un salaire régulier et stable, le dispositif mis en place n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé " salaire lissé ", conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail.

NOTA : Arrêté du 21 juillet 2000 art. 1 : La deuxième phrase du deuxième point de l'article 3-3 est étendue sous réserve de l'application de l'article 3 du décret mentionné.

ART. 4

4.1. Principes :

Les entreprises de transport urbain peuvent, dans le cadre de l'article 1er du présent accord et des dispositions du code du travail, mettre en place par accord d'entreprise des modalités d'organisation et d'aménagement du travail librement négociées au niveau local entre les partenaires sociaux, tenant compte des contraintes de service public et des spécificités de chaque entreprise.

L'organisation du travail mise en place par les accords d'entreprise se fonde notamment sur les articles L. 212-1, L. 212-2, L. 212-2-1, L. 212-5, L. 212-8 et suivants du code du travail, sous réserve de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sauf dérogations prévues au présent accord.

Les accords d'entreprise en vigueur, non contraires aux dispositions du présent accord, sont validés. Le présent accord ne peut avoir pour effet de remettre en cause les accords d'entreprise plus favorables.

4.2. Lissage du salaire :

De façon à assurer aux salariés un salaire régulier et stable, le dispositif mis en place n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé " salaire lissé ", conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail.

ART.

Les dispositions de la présente section sont applicables à l'ensemble des entreprises, qu'elles aient conclu ou non un accord d'entreprise.

ART. 5 (1)

Quelles que soient les modalités d'organisation et d'aménagement du travail mises en place dans l'entreprise, la durée maximale hebdomadaire du travail ne peut dépasser 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dispositions plus favorables, accords d'entreprise ou circonstances exceptionnelles telles que mentionnées à l'article L. 212-7 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 5 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 6

La durée journalière maximale du travail est celle prévue par le code du travail *(1)*.

Cette durée, notamment pour le personnel roulant, compte tenu de la diversité et de la spécificité des organisations du travail, peut être diminuée par accord d'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 6 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 7

7.1. Définition *(1)* :

L'amplitude de la journée de travail est la durée qui s'écoule entre le début de service de la première vacation d'un salarié et la fin de service de sa dernière vacation.

7.2. Durée de l'amplitude :

La durée de l'amplitude est fixée à 11 heures maximum.

Hormis les exceptions visées à l'article 7-3(2) du présent accord la durée de l'amplitude ne saurait être supérieure à 13 heures.

7.3. Exceptions :

- dans le cas où un accord d'entreprise répartit le travail sur moins de 5 jours, les amplitudes supérieures à 11 heures sont autorisées, *sans pouvoir dépasser 14 heures (2)* ;

- dans les autres cas, les amplitudes supérieures à 11 heures sont également autorisées selon les usages en vigueur ou les termes des accords d'entreprise. Néanmoins, en aucun cas plus de 35 % du nombre de services de la période de référence définie par accord d'entreprise ou, à défaut, du nombre des services du cycle d'organisation de travail visé à l'article 3-1 du présent accord ne pourront atteindre une durée d'amplitude supérieure à 11 heures.

Par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir qu'un maximum de 10 % du nombre de services de cette même période pourront atteindre une durée d'amplitude supérieure à 13 heures *et inférieure ou égale 14 heures(2)*. L'accord d'entreprise devra définir les contreparties.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 8

8.1. Définition :

La durée du repos journalier correspond au temps compris entre la fin de service d'une journée de travail et le début du service de la journée de travail suivante.

8.2. Durée :

La durée minimale du repos journalier est fixée à 11 heures.

8.3. Exceptions :

Compte tenu de l'activité des entreprises de la branche caractérisée par la nécessité d'assurer une continuité du service, la durée du repos journalier est de 10 heures dans les situations suivantes :

- pour faciliter le passage d'une vacation de soirée à une vacation de matinée ;

- lorsque l'amplitude de travail est supérieure à 11 heures ;

- pour les agents dont le travail est réparti sur moins de 5 jours ;

- à l'occasion des changements d'horaires collectifs.

Il peut également, par accord d'entreprise, être dérogé aux règles de l'alinéa premier de l'article 8-3, soit pour le personnel travaillant en 3 × 8 et les personnels de remplacement pour lesquels un régime spécifique existe par accord, soit dans le cas du passage d'un service de soirée à un service de matinée, *sans que la durée du repos journalier ne puisse en aucun cas être inférieure à 8 heures (1) (2)*.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 8 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 9

9.1. Dispositions générales :

Chaque salarié bénéficie, à l'issue d'une période maximale de 6 jours de travail, au moins d'un repos minimal de 35 heures consécutives par adjonction d'un repos journalier à un repos périodique ; dans le cas du passage d'un service de soirée à un service de matinée, ce repos peut être réduit à une durée de 34 heures ou défini par accord d'entreprise *(1)*.

La période maximale du travail entre deux repos périodiques peut être portée à 7 jours, avec l'accord du salarié afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent, ou par accord d'entreprise pour tenir compte des spécificités locales *(2)*.

9.2. Dispositions particulières :

Les personnels affectés de façon permanente à des fonctions non liées à la continuité du service public de transports urbains bénéficieront de 2 jours de repos accolés dont le dimanche, par semaine civile, sans que cela puisse modifier la situation des salariés bénéficiant déjà d'une organisation du travail prévoyant un repos systématique le samedi et le dimanche.

Des dérogations à ces dispositions sont possibles dans la limite de 3 semaines civiles par an *(3)*.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article 9 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article 9 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article 9 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 10

Le présent article s'applique aux seuls personnels roulants.

Une coupure est une période pendant laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Les coupures d'une durée inférieure ou égale à 30 minutes sont comptées dans la durée du travail.

Aucun service ne peut compter plus de deux coupures. Les deux temps de battement applicables sur les lignes régulières sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le nombre journalier de services à deux coupures ne peut dépasser 10 % du nombre total de services. Il peut être dérogé à cette limite par accord d'entreprise qui devra en définir les contreparties.

La coupure pour repas de midi est au minimum de 45 minutes. Tout agent en service entre 11 h 30 et 14 heures qui ne bénéficie pas, dans cet intervalle, d'une coupure pour repas au moins égale à 45 minutes reçoit une allocation représentative de frais pour repas décalé, égale au salaire d'une demi-heure du salaire de base d'un conducteur-receveur de 10 ans d'ancienneté. Les accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions dérogeant à cet article.

ART. 11

Soucieuses d'un moindre recours aux heures supplémentaires, particulièrement celles qui ont un caractère structurel, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des salariés et de la situation de l'emploi, les parties signataires ont souscrit aux orientations suivantes :

11.1. Définition :

Une heure supplémentaire est une heure effective de travail dépassant la moyenne du temps de travail calculé sur la période définie aux articles 3 ou 4 du présent accord.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés conformément aux articles 3 et 4 du présent accord. Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé pour tout ou partie par un repos compensateur équivalent, conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 212-5 du code du travail.

11.2. Bilan local :

Dans les entreprises et les établissements, il sera procédé à un bilan du volume des heures supplémentaires ainsi que de leurs modes d'utilisation et de leurs causes. Ce bilan sera présenté au CE pour recueillir son avis. Il sera intégré au bilan social de l'entreprise.

11.3. Réduction des heures supplémentaires :

A la suite de ce bilan, les entreprises engageront des discussions pouvant déboucher sur un accord d'entreprise permettant de réduire progressivement l'usage permanent des heures supplémentaires lorsque telle est la situation.

Ces discussions et accords éventuels envisageront notamment les possibilités suivantes :

- la fixation de plafonds de recours aux heures supplémentaires par individu et par entreprise ou établissement, plafonds établis de manière dégressive sur plusieurs années ;

- l'affectation de tout ou partie des heures supplémentaires à un compte épargne-temps *(1)*.

11.4. Bilan national :

Dans un délai d'un an, à compter de la date d'application de l'accord, il sera procédé à un bilan des situations d'entreprises et d'établissements.

Cet examen permettra aux parties signataires de décider ou non s'il y a lieu de fixer au plan national des règles nouvelles en matière de volume des heures supplémentaires et de leurs modalités de gestion.

11.5. Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Dans ce même délai d'un an à compter de la date d'application du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié sera désormais fixé à 115 heures.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 12

12.1. Définition :

Conformément à l'article L. 231-2 du code du travail, le travail de nuit est celui effectué entre 22 heures et 5 heures.

Toutefois, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article L. 213-2 du code du travail, il peut être prévu par accord d'entreprise une autre période d'au moins 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures, pouvant se substituer à la période prévue à l'alinéa précédent du présent article.

Les entreprises chercheront, autant que les contraintes du service public le permettent, à mettre en place le plus possible de services de nuit à une vacation.

12.2. Compensations :

Compte tenu des spécificités et diversités des situations locales, et des types d'organisation du travail qui en découlent, les majorations de rémunération ou les repos compensateurs, prévus par les dispositions légales en la matière, sont définis par accord d'entreprise.

A l'issue d'une période d'un an laissée aux entreprises pour négocier en la matière, un bilan sera effectué au niveau de la branche. Pour les entreprises qui n'auraient pas conclu d'accord sur ce point, un accord de branche fixera les contreparties minimales.

ART. 13

Le travail à temps partiel est un travail pour une durée du travail correspondant à la définition légale en vigueur.

ART. 14

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Ils disposent ainsi d'une égalité d'accès, notamment en matière de promotion, d'évolution de carrière, d'accès à la formation professionnelle, de mandats de représentation du personnel et syndicaux.

Par ailleurs, l'ancienneté des salariés à temps partiel est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

ART. 15

Dans le respect des dispositions du code du travail et de celles du présent accord relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, le contrat de travail doit prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat de travail peut être modifiée, sous réserve d'en prévenir le salarié au moins 10 jours à l'avance, sauf cas de force majeure *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 13 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 16

Compte tenu des exigences et contraintes propres à l'activité de service public de transports urbains, le présent accord ouvre le droit de déroger aux règles légales limitant le nombre et la durée des coupures par service. Toutefois, le nombre de coupures par service ne peut être supérieur à deux.

Conformément aux dispositions légales en la matière, la mise en oeuvre de la dérogation entraîne obligatoirement l'attribution d'une contrepartie spécifique en faveur des salariés concernés :

- pour les salariés à temps plein qui demandent à passer à temps partiel, la dérogation aux dispositions légales en la matière est de plein droit, la contrepartie spécifique résidant, pour ces salariés, dans leur choix personnel d'organisation du travail ;

- pour les salariés en préretraite progressive, la dérogation aux dispositions légales en la matière est de plein droit, la contrepartie spécifique résidant, pour ces salariés, dans le bénéfice du dispositif PRP ;

- pour les autres salariés à temps partiel, les contreparties spécifiques sont celles prévues par les accords d'entreprise ou, à défaut, la garantie d'un temps de travail correspondant en moyenne à un mi-temps de la durée du travail dans l'entreprise, sans que cela puisse être inférieur au minimum nécessaire pour accéder aux prestations en espèces du régime général de la sécurité sociale.

ART. 17

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié.

Compte tenu des contraintes de service public particulières à la branche, le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié peut excéder 10 % de la durée du travail prévue au contrat mais ne peut dépasser le tiers de cette durée(1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 18

Conformément à l'article L. 212-8-5 du code du travail, de façon à assurer un salaire régulier et stable, l'organisation du travail des salariés à temps partiel n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé " salaire lissé ".

ART. 19

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail en temps partiel peut en formuler la demande. L'employeur doit lui fournir une réponse dans un délai d'un mois.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

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

Dans le cas d'événements familiaux graves (décès ou chômage du conjoint), les salariés à temps plein ayant choisi un temps partiel bénéficient d'un droit de retour à temps plein dans un emploi équivalent à celui précédemment occupé dans un délai maximal de 4 mois ou selon des modalités fixées par accord d'entreprise.

Lorsqu'en application de l'article L. 212-4-5, 1er alinéa du code du travail, des salariés demandent la mise en place d'horaires à temps partiel, l'entreprise pourra différer ou refuser cette transformation dans les cas suivants :

-cette réorganisation entraîne une création d'emplois supérieure à celle résultant de la réduction à temps partiel des salariés concernés ;

-la réorganisation visée ci-dessus aggrave les conditions de travail des autres salariés restant à temps plein appartenant au roulement ou au tableau de service des intéressés.

En dehors de ces cas, l'entreprise pourra différer la mise en place demandée dans les 3 cas ci-dessous :

-les salariés concernés n'ont pas achevé le roulement de service auquel ils appartiennent ;

-les roulements de service, ou plus généralement l'habillage, ont été modifiés depuis moins de 6 mois ;

-un ou plusieurs roulements de service doivent être réorganisés pour permettre cette mise en place du fait des contraintes de l'organisation du travail pour roulement et des règles en usage à ce propos dans l'entreprise.

Ces 3 motifs ne peuvent repousser de plus d'un an la mise en place demandée.

ART. 20

Si les contrats à durée déterminée (CDD) ou le travail temporaire peuvent s'avérer nécessaires pour les entreprises, les parties signataires entendent privilégier l'emploi permanent et affirment leur volonté de limiter le recours à de tels dispositifs aux cas énumérés aux articles L. 122-1-1 et L. 124-2-1 du code du travail, compte tenu de l'organisation du travail mise en oeuvre au sein de chaque entreprise en application de la section 1 et des sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent chapitre.

Dans ce contexte, et conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et L. 124-2 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Par ailleurs, à l'exception des CDD conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, qui ne comportent pas de terme précis, la durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder 18 mois.

Les salariés en contrat à durée déterminée dont le contrat initial aura été renouvelé et qui auront exercé pendant au moins 12 mois consécutifs dans l'entreprise, bénéficieront d'une priorité pour occuper un emploi à durée indéterminée ressortissant à leur catégorie professionnelle, qui se libère ou est créé, alors qu'ils sont encore en exercice au sein de l'entreprise.

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des CDD, à l'exception notamment des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage ou de tout autre type de contrat de formation à durée déterminée.

ART. 21

Le compte épargne-temps, dénommé ci-après CET, a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent, et notamment au personnel d'encadrement, d'accumuler des droits à congés de longue durée rémunérés, libérant ainsi du temps de travail au profit des demandeurs d'emploi.

La durée du CET est de 4 ans, renouvelable.

ART. 22

Dans le cadre de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail, de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et du titre Ier du présent accord-cadre, les entreprises mettront en place par accord, au plus tard dans un délai de 9 mois à compter de la date d'application du présent accord, le régime du CET pour les publics qu'elles désigneront, et au regard des spécificités locales d'organisation du travail propres à chaque entreprise.

Les accords d'entreprise devront aborder les thèmes suivants *(1)* :

– les conditions d'ouverture du CET ;

– les éléments susceptibles d'alimenter les CET, notamment dans le cadre des articles 11 et 12 du présent accord ;

– les éléments susceptibles d'abonder les CET ;

– les conditions d'accès : ancienneté et droit de tirage, durée minimum du CET, durée minimum du congé, conditions d'exercice du droit de tirage par le salarié, tenue du CET ;

– les conditions de cessation du CET en cas de rupture du contrat de travail ;

– les modalités de suivi de la mise en oeuvre et de l'utilisation du CET, notamment dans le cadre du départ à la retraite.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 23

La prise d'un congé de longue durée dans le cadre du CET ne modifie pas l'obtention des droits à l'ancienneté, la prime de départ à la retraite ou l'indemnité de licenciement.

De même, pendant son congé, le salarié continue à bénéficier de ses droits sociaux.

A l'issue de son congé, le salarié est réintégré dans un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle assorti d'une rémunération équivalente.

Les entreprises constituent les provisions nécessaires à la garantie des droits acquis par le salarié au titre de son CET.

ART. 24

Un bilan sera effectué au niveau de la branche dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en application du présent accord.

Si cela s'avérait nécessaire, un accord de branche fixera les conditions et principes d'ouverture du CET pour les entreprises qui n'auront pas alors conclu un accord.

ART.

Dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, le personnel cadres et assimilés doit pouvoir bénéficier d'une réduction du temps de travail adaptée, le cas échéant, aux spécificités des fonctions exercées.

La disponibilité particulière du personnel cadres et assimilés pour l'exercice de leurs fonctions constitue, en effet, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activités civiques et sociales.

Les dispositions suivantes sont applicables au personnel cadres et assimilés dont la compétence, la qualification et les responsabilités justifient la diversité des situations envisagées.

ART. 25

L'horaire conventionnel défini à l'article 1er, ainsi que l'ensemble des dispositions du présent accord, sont applicables au personnel cadres et assimilés dont les contraintes de la fonction ne nécessitent pas une organisation particulière du travail, et n'empêchent pas de mesurer leur temps de travail. La réduction du temps de travail peut s'effectuer par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

ART. 26

L'organisation du travail de certains personnels cadres et assimilés doit nécessairement s'effectuer dans le cadre de contraintes spécifiques, liées notamment à la continuité du service public et à l'organisation du travail qui en découle, à la sécurité des personnes et des biens, à la mise en oeuvre d'événements exceptionnels et promotionnels.

Les responsabilités particulières qui sont liées à ces contraintes nécessitent, pour ces salariés, la réalisation imprévisible, mais systématique, d'un certain nombre d'heures supplémentaires. Il peut donc être nécessaire de fixer contractuellement une rémunération sous forme de forfait précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires inclues dans le forfait. Cette modalité ne se présume pas et doit résulter d'un accord de volonté non équivoque entre le salarié et son employeur par l'insertion au contrat de travail, ou à son avenant, d'une disposition expresse sur ce point.

Cet article ne concerne que les personnels cadres et assimilés dont le coefficient, tel que mentionné dans la convention collective de la branche des transports publics urbains, est supérieur ou égal à 340.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de celles prévues au contrat donnent lieu à rémunération supplémentaire, dans les conditions légales.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le salarié bénéficiera, aux termes de son contrat de travail ou de son avenant, d'au moins 10 jours de repos supplémentaires. D'un commun accord entre le salarié et son employeur, ils seront effectivement pris dans l'année d'acquisition, sans possibilité de report, ou pourront, pour tout ou partie, alimenter un compte épargne-temps *(1)*. Dans l'un et l'autre cas, ils ne seront indemnisés qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Cette disposition ne remet pas en cause les accords d'entreprise plus favorables. Les jours de repos supplémentaires déjà accordés par les entreprises au titre de la réduction du temps de travail ne se cumulent pas avec ceux prévus au présent accord.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 27

La nature des fonctions, l'importance de la rémunération et le niveau de responsabilité de certains cadres impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, excluant ainsi la possibilité de déterminer un horaire de travail précis.Le contrat de travail, ou un avenant audit contrat, peut donc prévoir que ces personnels relèvent du forfait tout horaire, ne sont pas soumis à un horaire de travail et doit définir la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié.Cette modalité de travail ne peut concerner que les seuls cadres répondant aux critères définis par la jurisprudence et, en tout état de cause, les cadres dont le coefficient, tel que mentionné dans la convention collective des transports publics urbains, est supérieur ou égal à 530, les cadres dirigeants, les membres du comité de direction et/ou du conseil d'administration, le directeur d'établissement et ses adjoints.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le cadre bénéficiera, aux termes de son contrat de travail ou de son avenant, d'au moins 10 jours de repos supplémentaires. D'un commun accord entre le salarié et son employeur, ils seront effectivement pris dans l'année d'acquisition, sans possibilité de report, ou pourront, pour tout ou partie, alimenter un compte épargne-temps *(1)*. Dans l'un et l'autre cas, ils ne seront indemnisés qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Cette disposition ne remet pas en cause les accords d'entreprise plus favorables. Les jours de repos supplémentaires déjà accordés par les entreprises au titre de la réduction du temps de travail ne se cumulent pas avec ceux prévus au présent accord.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 précitée (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 28

A l'exception des personnels visés à l'article 27 du présent accord, la durée maximale hebdomadaire du travail ne peut dépasser 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dispositions plus favorables, accords d'entreprise ou circonstances exceptionnelles telles que mentionnées à l'article L. 212-7 du code du travail.

ART. 29

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'adapter les dispositions de ce chapitre dans les cas suivants :

- si cela s'avère nécessaire, en cas d'évolution de la législation ;

- à l'issue de la négociation sur l'actualisation des grilles de classification/rémunération, afin d'examiner les conséquences qui en résulteraient ;

- lorsque sera abordée la négociation sur l'encadrement prévue parmi les thèmes de négociation retenus par les partenaires sociaux lors de la commission paritaire nationale du 29 mars 1994.

ART.

Emploi et renouvellement accéléré des effectifs par la mise en oeuvre et l'amélioration des dispositifs existants de cessation anticipée d'activité

Les modalités de cessation anticipée d'activité évoquées dans le présent titre s'inscrivent dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ou des dispositifs interprofessionnels existants.

La mise en oeuvre de ces modalités de cessation anticipée d'activité de la branche est liée au maintien des dispositifs législatifs, réglementaires et interprofessionnels.

En cas de modifications des dispositifs nationaux de cessation anticipée d'activité, les dispositifs de la branche définis aux chapitres Ier et II ci-dessous devront faire l'objet de nouvelles négociations.

ART. 30

Le dispositif préARPE, ci-dessous dénommé " préARPE ", a pour objet de permettre aux salariés des entreprises de transport urbain, auxquels s'applique la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, de cesser leur activité avant d'être pris en charge, en premier lieu, par le régime de préretraite financé par l'UNEDIC, ci-dessous dénommé " ARPE ", et, en second lieu, par les régimes de retraite, tout en conservant un revenu dans l'attente de l'accès à ces régimes.

Le préARPE ne subsiste que si l'ARPE est reconduit.

ART. 31

Bénéficient du préARPE les salariés :

-totalisant, quel que soit leur âge, 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées) ;

-justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage ;

-en poste dans une entreprise de transport urbain au moment du départ ;

-justifiant avoir exercé leur activité professionnelle dans une entreprise de transport urbain pendant au moins 10 ans de façon continue ou discontinue dont au moins une année chez leur dernier employeur.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail, service militaire ou maternité sont prises en compte pour la détermination de la condition des 10 années d'exercice de l'activité professionnelle dans la limite maximale d'une année continue ;

-s'engageant, sous peine de perdre l'avantage du préARPE, à demander à bénéficier de l'ARPE dès qu'ils rempliront les conditions d'accès à ce régime.

ART. 32

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son 58e anniversaire (date à laquelle l'intéressé doit obligatoirement faire valoir ses droits au bénéfice de l'ARPE), le statut de bénéficiaire du préARPE lui permet :

- de percevoir une allocation de remplacement dont le montant, les modalités de calcul, de revalorisation et de versement sont identiques à celles prévues par l'ARPE ;

- de maintenir ses droits aux différentes prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

- de bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;

- de bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire, soit sur la base du taux obligatoire, soit sur la base du taux souscrit par l'entreprise auprès de la CARCEPT lorsque ce taux est supérieur au taux obligatoire. Dans ce dernier cas, la prise en charge s'effectue conformément aux conditions qui résultent des accords d'entreprise fixant ce taux supplémentaire pour les salariés en activité.

Le salarié bénéficiera en outre de prestations identiques à celles qui auraient été les siennes s'il avait poursuivi son activité jusqu'à son entrée dans le dispositif ARPE.

ART. 33

Le salarié remplissant, à la date souhaitée pour la cessation de son activité, les conditions fixées à l'article 31 ci-dessus, et qui souhaite bénéficier de l'allocation préARPE, doit retirer un dossier de demande d'allocation auprès du fonds chargé de gérer le préARPE.

Le salarié présente sa demande écrite de cessation d'activité - par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en main propre - à son employeur, accompagnée des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 31 ci-dessus. Cette demande peut être présentée au plus tôt 3 mois avant la date à laquelle l'intéressé remplira lesdites conditions.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître à l'intéressé, également par écrit, dans les mêmes conditions que ci-dessus, son acceptation ou son rejet de sa demande.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, l'employeur complète le dossier de demande d'allocations et le retourne immédiatement au fonds chargé de gérer le préARPE. A réception du dossier de demande, le fonds dispose d'un délai de 15 jours maximum pour confirmer à l'employeur et au salarié son acceptation de la prise en charge de ce dernier au titre du préARPE s'il en remplit les conditions d'accès.

Le salarié cesse son activité dans un délai maximum de 2 mois suivant l'acceptation de l'employeur, à une date arrêtée en accord avec celui-ci, mentionnée dans la lettre d'acceptation et qui ne peut être antérieure ni à la date à laquelle l'intéressé remplira les conditions prévues à l'article 31 ci-dessus, ni à la réponse du fonds.

En cas de rejet de la demande du salarié, l'employeur précise si sa décision est susceptible d'être reconsidérée et restitue à l'intéressé son dossier de demande d'allocations et les justificatifs qui y étaient joints. Si la décision est susceptible d'être reconsidérée, la lettre de rejet mentionne le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande.

ART. 34

Le contrat de travail d'un salarié ayant présenté une demande de cessation d'activité, qui a été accepté par l'employeur, est rompu d'un commun accord entre les parties.

La rupture prend effet à la date de cessation d'activité mentionnée dans la lettre d'acceptation de l'employeur, sous réserve de la prise en charge de l'intéressé par le fonds chargé de gérer le préARPE.

ART. 35

La rupture ouvre droit, au bénéfice du salarié, au versement par l'entreprise d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective des réseaux de transports publics urbains calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat.

Le salarié ne bénéficiera pas d'une nouvelle indemnité de cessation d'activité lors de son accès à l'ARPE.

ART. 36

Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu à une ou plusieurs embauches dans les conditions prévues par l'ARPE.

Dans ces conditions, l'entreprise n'aura pas à réaliser une nouvelle embauche lors de l'accès du salarié à l'ARPE.

ART. 37

Le préARPE mis en place par le présent accord est financé par les entreprises de la profession dans les conditions visées ci-dessous :

Une cotisation assise sur les rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des salariés des entreprises de transports urbains après éventuel abattement pour frais professionnels permettra d'assurer le financement :

- de l'allocation préARPE ;

- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse, à la retraite complémentaire et à la prévoyance.

Cette cotisation sera mise à la charge des employeurs.

Le financement est assuré par une cotisation globale égale à 0,2 % de la rémunération brute des salariés après éventuel abattement pour frais professionnels.

La cotisation visée ci-dessus revêt un caractère obligatoire pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans l'hypothèse où, compte-tenu des conditions d'accès au préARPE fixées par le présent accord, l'équilibre financier du régime ne pourrait plus être assuré par la cotisation globale des entreprises, l'UTP examinera les modalités permettant de maintenir cet équilibre dans la limite de la cotisation telle qu'elle est fixée au présent accord.

La définition de nouvelles conditions permettant de maintenir l'équilibre financier du régime ne devra en aucun cas modifier les droits en cours. Elles ne devront donc concerne que les nouveaux bénéficiaires du préARPE.

L'UTP présentera aux organisations syndicales un bilan annuel de l'effet de cette disposition.

ART. 38 En cas de révision de l'ARPE, les dispositions du chapitre Ier du titre II du présent accord tombent de plein droit, l'UTP et les organisations syndicales signataires s'engageant à ouvrir des négociations en vue de l'examen des conséquences de la modification de l'ARPE sur le préARPE.

Dans l'hypothèse où l'ARPE n'est pas reconduite par les partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC, le préARPE disparaît, conformément à l'article 30 du présent accord.

Cependant, les salariés qui bénéficient alors du préARPE continueront à être pris en charge par ce régime, dans les mêmes conditions, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 60 ans, âge auquel ils font valoir leurs droits à la retraite.

ART. 39 Le préARPE sera mis en oeuvre à la date d'application du présent accord et dès la signature entre la profession et l'UNEDIC d'une convention relative au passage du salarié du préARPE à l'ARPE.

ART. 40 Les parties signataires conviennent que toutes les entreprises de la branche devront s'engager à conclure avec l'Etat des conventions de préretraite progressive afin de permettre aux salariés qui répondent aux conditions prévues par la loi de voir prises en compte leurs demandes de départ en PRP.

Le projet de convention doit être soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

ART. 41 (1) Les parties signataires conviennent que, selon des modalités à définir, les salariés en préretraite progressive bénéficieront de droits à retraite complémentaire identiques à ceux qu'ils auraient perçus s'ils avaient continué à travailler à plein temps.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 20 (point 6 du chapitre Ier) de l'accord du 8 décembre 1961 relatif au régime de retraite complémentaire ARRCO (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 42 Les parties signataires conviennent d'examiner avec la CARCEPT les conditions du maintien des droits à la retraite complémentaire des personnels roulants partant à la retraite à 60 ans dans l'hypothèse où l'accord relatif à la structure financière (ASF) ne serait pas prorogé au-delà du 31 décembre 2000 et en l'absence de garantie par l'Etat de la pérennité de la structure financière pour les entreprises de la branche.

ART. 43 Les parties signataires s'engagent à examiner les conditions d'application à la branche des accords interprofessionnels à venir relatifs à la cessation anticipée d'activité.

ART. 44 Les parties signataires conviennent, dans la cadre de la commission paritaire emploi-formation créée par l'accord de branche du 19 novembre 1996 sur la formation professionnelle, de mettre en place un observatoire sur la mise en oeuvre par les entreprises de l'ensemble des dispositions du présent accord-cadre sur l'emploi.

Dans un délai d'un an à compter de l'entrée en application du présent accord, les analyses et conclusions de la commission emploi-formation seront soumises à la commission paritaire nationale de branche qui décidera des suites à leur donner.

ART. 45 Le présent accord-cadre entrera en application dès qu'aura été publié l'arrêté d'extension et dès l'entrée en vigueur, à l'initiative des pouvoirs publics, des dispositions légales et/ou réglementaires permettant la mise en oeuvre du présent accord de branche et se substituant aux dispositions actuellement en vigueur.

Par exception, l'article 16 du présent accord entrera en vigueur dès la signature de l'accord-cadre, et en tout état de cause le 1er janvier 1999 (1).

Le présent accord se substitue aux différents textes correspondants de la convention collective des réseaux de transports publics urbains.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 juillet 2000, art. 1er).

ART. 46

Le titre Ier du présent accord-cadre est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en application.

Le titre II du présent accord-cadre est conclu pour la durée des dispositions législatives, réglementaires ou interprofessionnelles sur lesquelles il se fonde, à compter de la date de son entrée en application.

Si des textes législatifs remettaient en cause l'équilibre et l'économie générale du présent accord, s'agissant notamment de la durée légale du travail, les partenaires sociaux et l'UTP s'engagent à en examiner les effets et à le modifier en conséquence.

ART. 47

Le présent accord 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 par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

SECTION 18

Avenant : Avenant du 19 octobre 2005 à l'annexe financière n° VI de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des transports publics urbains, réunis en commission paritaire des transports urbains de voyageurs le 19 octobre 2005,

Considérant l'annexe VI, " Annexe financière " de l'accord du 31 mars 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans son article 6.1 ;

Considérant leur volonté exprimée dans le préambule de l'accord du 31 mars 2005, de " favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle aux jeunes, aux demandeurs d'emplois et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formations dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation " ;

Considérant qu'il convient ainsi de renforcer et de développer la formation initiale et continue des salariés de la branche en incitant les entreprises à recourir au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation ;

Considérant que le développement de la qualification professionnelle des salariés des entreprises de transport urbain dans ce cadre doit se faire en utilisant au mieux les ressources mises à la disposition des entreprises par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % " actions prioritaires de branches ",

Décident :

ART. 3

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

ART. 4

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

ART. 1

L'article 6.1 de l'annexe VI est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

6.1. Financement des actions de formation

liées au contrat et à la période de professionnalisation

(voir cet article)

ART. 2

L'article 2 de l'annexe III est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 2

Bénéficiaires

(voir cet article)

SECTION 19

Avenant : Accord du 18 septembre 2006 portant changement de dénomination d'un emploi

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux réunis le 18 septembre 2006 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant l'annexe III de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs relative à la définition et au classement hiérarchique des emplois ;

Considérant le jugement devenu définitif du tribunal de grande instance de Rouen en date du 17 mars 2006, s'imposant à l'ensemble des partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs et nécessitant de cesser d'utiliser dans la branche des transports urbains les termes " agent commercial de guichet ",

décident :

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

ART. 5

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

ART. 1

Au chapitre II " Personnel de mouvement ", ainsi que dans le tableau des équivalences (palier 6) de l'annexe I " Définition et équivalence des emplois " de l'annexe III " Définition et classement hiérarchique des emplois ", les termes : " 23 c Agent commercial de guichet " sont supprimés et remplacés par les termes : " 23 c Agent d'information et de vente ".

ART. 2

Dans l'ensemble de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et de ses avenants, ainsi que dans tous les accords de branche qui utiliseraient ces termes, les termes : " Agent commercial de guichet " sont supprimés et remplacés par les termes : " Agent d'information et de vente ".

ART. 3

En conséquence des dispositions précédentes, le changement de dénomination de l'emploi concerné s'impose de plein droit dans l'ensemble des accords d'entreprise et d'établissement conclus dans le cadre de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, de ses avenants et des accords de branche, ainsi que dans tous les contrats individuels de travail et tous les documents qui contiendraient l'appellation " agent commercial de guichet ".

Ces changements purement formels de dénomination ne sauraient en aucun cas constituer une modification de fond des textes et documents concernés.

SECTION 20

Avenant : Avenant du 17 avril 2007 à l'accord du 31 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les propos préliminaires et l'article 1er de l'annexe VI sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :
« Les parties signataires rappellent que toute entreprise doit concourir au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie en participant chaque année au financement d'actions de formation.

Chapitre Ier
Répartition générale de la contribution

A compter du 1er janvier 2008, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une contribution égale à 1,6 %, à laquelle s'ajoute un financement spécifique à la profession de 0,3 % de la masse salariale brute.
Dans le cadre défini ci-dessus, les entreprises doivent s'acquitter des contributions visées aux articles ci-après.

Article 1
0,3 % — actions de formation spécifiques à la branche

Un versement correspondant à 0,3 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Transports assure le financement des actions de formation spécifiques définies à l'article 2 du présent accord (sécurité et protection des personnes et des biens puis validation des acquis de l'expérience) en relation avec l'annexe I du présent accord. »

ART. 2

L'article 5 de l'annexe VI est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 5
Financement des actions de formation spécifiques à la branche

Les actions de formation spécifiques à la profession, définies à l'article 2 du présent accord, sont :
— les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens ;
— les actions de formation continue permettant aux salariés d'obtenir les diplômes ou titres homologués ou certificats de qualification professionnelle reconnus par la profession, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.
Elles sont financées par une augmentation de 0,3 % des contributions des entreprises versées au titre du plan de formation.
Le 0,3 % supplémentaire est mutualisé au sein de l'OPCA Transports et regroupé dans un compte propre à la section Transports urbains.
Les partenaires sociaux rappellent solennellement l'importance qu'ils attachent à la mise en oeuvre de ces actions de formation et par conséquent à l'utilisation spécifique du 0,3 % à leurs financements.
Toutefois, si exceptionnellement, en fin d'exercice, il restait un solde non utilisé sur ce 0,3 %, le reliquat serait alors affecté par l'OPCA Transports au financement des priorités définies par l'article 2 de la présente annexe. »

ART. 3

Les articles 2 et 3 de l'annexe VI sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

Article 2
0,5 % — financement des priorités

Un versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA Transports assure le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :
— les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;
— les actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;
— les actions de préparation et d'exercice du tutorat ;
— le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
— le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
— les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les conditions précisées à l'article 3 de l'annexe V du présent accord et de l'article 9 de la présente annexe ;
— les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis selon les modalités définies à l'article 8 de la présente annexe.

Article 3
0,9 % — plan de formation et droit individuel à la formation

0,9 % de la masse salariale brute est affecté au financement des dépenses liées à la mise en oeuvre des actions suivantes :
— les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;
— les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du DIF, hors actions prioritaires de la branche ;
— la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement, ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;
— la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail. »

ART. 4

L'article 6. 3 de l'annexe VI est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6. 3
Financement des dépenses de formation liées au contrat
et à la période de professionnalisation

Conformément à l'article 2 de la présente annexe, les dépenses liées aux frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi qu'au titre des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % — financement des priorités. »

ART. 5

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2008.

ART. 6

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

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des transports publics urbains, réunis en commission paritaire des transports urbains de voyageurs le 17 avril 2007,
Considérant l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain du 17 avril 2007, et plus spécifiquement son article 6 ;
Considérant leur volonté exprimée dans l'accord-cadre relatif à la sécurité des personnes et des biens du 17 avril 2007 de confirmer le caractère prioritaire des actions de formation relatives à la sécurité et à la protection des personnes et des biens et ainsi de renforcer et développer la formation des salariés à la gestion des situations conflictuelles ;
Considérant leur volonté exprimée dans le préambule de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle des salariés tout au long de la vie de « favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation » ;
Considérant que le développement de la qualification professionnelle des salariés des entreprises de transport urbain dans ce cadre doit se faire en utilisant au mieux les ressources mises à la disposition des entreprises par l'OPCA Transports dans le cadre du 0,5 % — actions prioritaires de branche ;
Considérant l'annexe VI, annexe financière de l'accord du 31 mars 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et plus particulièrement ses articles 1er, 2, 3, 5 et 6.3,
Décident :

SECTION 21

Avenant : Accord du 2 février 2010 relatif au travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant l'article 12 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport public urbain de voyageurs, modifié par décret n° 2006-925 du 19 juillet 2006 ;
Considérant l'article 12 « Travail de nuit » de l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998 sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail ;
Considérant que le recours au travail de nuit est un mode d'organisation du travail indispensable pour assurer la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs,
les partenaires sociaux réunis, le 2 février 2010 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, décident :

ART. 1er

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit, conformément à l'article 12 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000.
Toutefois, dans le respect des dispositions de l'article 12. 1 de l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998, complété par l'article 12 du décret du 14 février 2000, il peut être prévu par accord d'entreprise une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures, pouvant se substituer à la période 22 heures / 5 heures.
Ainsi que le prévoit l'article 12. 1 de l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998, « les entreprises chercheront, autant que les contraintes du service public le permettent, à mettre en place le plus possible de services de nuit à une vacation ».

ART. 2

Une heure de travail de nuit telle que définie à l'article 1er ci-dessus doit faire l'objet d'une compensation minimale équivalant à 25 % du salaire horaire brut de base de l'emploi occupé dans l'entreprise.
Cette compensation est attribuée en rémunération et/ou en temps selon les modalités définies par l'entreprise, telles que majoration de salaire, prime et/ou repos compensateur.
La compensation visée au premier alinéa n'a pas vocation à se substituer aux dispositions plus favorables résultant des pratiques, usages ou accords en vigueur au sein des entreprises, ni à se cumuler avec lesdites dispositions.

ART. 3

ART. 3.1

Conformément à l'article 12 du décret du 14 février 2000, est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

– soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 1er du présent accord ;
– soit accomplit, au cours d'une période de 12 mois, au moins 270 heures de travail durant la période définie à l'article 1er du présent accord.

ART. 3.2

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur la période de calcul de la durée moyenne du travail, telle que fixée dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article 2 du décret n° 2000-118 du 14 février 2000.
Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à cette durée quotidienne, sous réserve de prévoir en contrepartie des périodes équivalentes de repos compensateur.
La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.
Toutefois, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur le justifient, notamment la nécessité d'assurer la continuité du service public, un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette durée maximale à 44 heures.

ART. 3.3

3. 3. 1. Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3. 1, bénéficient d'une surveillance médicale particulière, conformément à l'article L. 3122-42 du code du travail.
3. 3. 2. Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, dans les conditions prévues à l'article L. 3122-45 du code du travail.
L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité, justifiée par écrit, de proposer un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalant à celui qu'il occupe, ou après refus par le salarié de tout autre poste proposé.
3. 3. 3. Dans le respect de l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, ayant le statut de travailleur de nuit au sens de l'article 3. 1 du présent accord, a droit, à sa demande, d'être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal.
3. 3. 4. Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, conformément à l'article L. 3122-43 du code du travail.
3. 3. 5. Ainsi que le prévoit l'article L. 3122-40 du code du travail, les entreprises portent une attention particulière à la répartition des horaires de travail de nuit, qui doit avoir pour objet de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.
En fonction des organisations de travail retenues, elles veillent à une bonne organisation des temps de pause, dans le respect des dispositions de l'article 10 du décret du 14 février 2000 et de l'article 10 de l'accord-cadre de branche du 22 décembre 1998.
Conformément à l'article 1er du présent accord, « les entreprises chercheront, autant que les contraintes du service public le permettent, à mettre en place le plus possible de services de nuit à une vacation ».

ART. 3.4

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3.1 du présent accord, bénéficient de contreparties spécifiques au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés.

Ces contreparties sont les suivantes :

1. Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur équivalant à 4 % de chaque heure de nuit effectivement travaillée dans la plage horaire définie à l'article 1er du présent accord, dans la limite de 50 heures de repos compensateur par an.

Les conditions et modalités de prise de ces repos sont déterminées par l'entreprise.

2. En outre, les travailleurs de nuit bénéficient de la compensation définie à l'article 2 du présent accord, soit une compensation minimale équivalant à 25 % du salaire horaire brut de base de l'emploi occupé dans l'entreprise pour chaque heure de nuit effectivement travaillée dans la plage horaire définie à l'article 1er du présent accord.

Les contreparties définies au présent article n'ont pas vocation à se substituer aux dispositions plus favorables résultant des pratiques, usages ou accords en vigueur au sein des entreprises, ni à se cumuler avec lesdites dispositions.

Nota : L'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 prévoit des stipulations concernant les contreparties accordées aux travailleurs de nuit tels que définis à l'article 3.1 dudit accord.

S'agissant de ces salariés ainsi qualifiés de travailleurs de nuit et en application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (art. 3 [1] *de l'accord du 10 décembre 2018 - BOCC 2019-14, étendu par arrêté du 21 mai 2021 JORF 25 juin 2021)*

[1] *L'article 3, qui prévoit la primauté des stipulations de l'article 3-4 de l'accord du 2 février 2010 relatif au travail de nuit en matière de contreparties accordées aux travailleurs de nuit, est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail qui consacrent le principe de la primauté de l'accord d'entreprise dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.*
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 4

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur :

– pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit, conduisant à la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 3.1 du présent accord ;
– pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
– pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.
En outre, les parties signataires conviennent que les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour les travailleurs en horaire de jour, et ce quel que soit le sexe de l'intéressé.

ART. 5

Le présent accord est applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il pourra être dénoncé dans les conditions définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

ART. 7

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

SECTION 22

Avenant : Adhésion par lettre du 30 août 2013 de la FAT UNSA à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 30 août 2013.
La fédération autonome des transports (FAT UNSA), 56, rue du Faubourg-Montmartre, 75009 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur,
Les récentes mesures de représentativité des organisations syndicales placent l'UNSA au rang des organisations représentatives sur la branche des transports urbains de voyageurs.
Aussi, dans le but de régulariser sa situation, nous vous informons que l'UNSA confirme, et le cas échéant, renouvelle son adhésion à la convention collective des transports urbains de voyageurs et ses annexes ainsi que son adhésion à tous les accords de branche.
Je vous prie de recevoir, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations.
Le secrétaire général.

SECTION 23

Avenant : Accord du 12 novembre 2014 relatif à la mise en œuvre du pacte de responsabilité

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant le pacte de responsabilité et de solidarité initié par le gouvernement au début de l'année 2014, dont l'objectif est d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi ;
Considérant les engagements pris par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, concrétisés par les relevés de conclusions des réunions paritaires des 28 février et 5 mars 2014 ;
Considérant les difficultés actuelles de la situation du marché du travail au niveau national ;
Considérant la situation du secteur du transport urbain de voyageurs dont les entreprises demeurent créatrices d'emplois malgré les difficultés actuelles d'investissement des autorités organisatrices de transport dans le développement des services urbains de transport de voyageurs ;
Considérant qu'ils ont en la matière une responsabilité particulière, en tant que représentants d'un secteur de service public, à participer solidairement à la mise en œuvre de ce pacte de responsabilité et de solidarité devant conduire à une amélioration nationale de la situation de l'emploi,
les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs conviennent d'agir ensemble pour mettre en œuvre le pacte de responsabilité en s'engageant sur des objectifs de création d'emplois dans les entreprises de la branche ainsi que sur la poursuite de l'amélioration constante de la qualité des emplois du secteur.
Les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs conviennent dans ce cadre des dispositions suivantes :

ART. 1er

La branche des transports urbains de voyageurs se donne pour objectif de créer 1 200 nouveaux emplois en contrat à durée indéterminée sur la période 2015-2017, prolongeant ainsi la dynamique de création d'emplois de la branche.

ART. 2

Depuis la signature des premiers accords relatifs à la formation professionnelle des salariés dans la branche des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux affirment avec constance leur volonté de valoriser les contrats de formation en alternance et le contrat d'apprentissage en tant que mode privilégié d'accès à la profession.
Soucieux de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et s'inscrivant dans le plan de relance de l'apprentissage impulsé par le gouvernement, les partenaires sociaux du transport urbain tiennent à souligner de nouveau leur fort attachement au recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et à favoriser le maintien en CDI des salariés ainsi formés.
La branche des transports urbains de voyageurs se donne ainsi pour objectif de porter le nombre de salariés recrutés en alternance au sein de la branche à 380 par an d'ici à 2017.

ART. 3

La branche des transports urbains de voyageurs, convaincue de la nécessité de poursuivre un objectif d'égal accès à tous aux métiers du transport urbain, s'engage à poursuivre et à développer la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et se donne pour objectif d'accentuer plus avant la mixité des métiers du transport urbain.
Dans ce cadre, la branche du transport urbain s'engage à poursuivre les efforts en vue de l'augmentation constante de la part des femmes au sein des effectifs de la branche et à réfléchir au développement de l'attractivité des métiers, notamment de la conduite, auprès des femmes.

ART. 4

La branche des transports urbains de voyageurs estime, en tant que gestionnaire d'un service public, avoir des responsabilités particulières en matière d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Bien que la structure des entreprises de transport urbain implique un taux important d'emplois à conditions d'aptitude particulières, restreignant ainsi les possibilités d'y accéder, la branche s'engage à porter une attention particulière à l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux de la branche suivront annuellement l'évolution du niveau d'emploi des travailleurs en situation de handicap, à l'occasion de la présentation du bilan social annuel de branche.

Nota : L'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014 prévoit des stipulations concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (art. 1er de l'accord du 10 décembre 2018 - BOCC 2019-14, étendu par arrêté du 21 mai 2021 JORF 25 juin 2021)

ART. 5

Les partenaires sociaux estiment qu'une vision prospective de l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises de la branche du transport urbain de voyageurs est indispensable, afin de pouvoir orienter leurs actions autour des problématiques identifiées de l'emploi dans le secteur.
En conséquence, les partenaires sociaux s'engagent à étudier la mise en place avec l'Etat d'un contrat d'études prospectives ayant pour objectifs de :
– dresser à court et à moyen terme un diagnostic de l'emploi ;
– développer une meilleure connaissance des métiers, des emplois et des qualifications, de leurs évolutions à partir des données économiques, démographiques, technologiques, organisationnelles et sociales ;
– proposer des scénarios d'évolution à moyen terme ;
– de produire, au vu des résultats obtenus, des préconisations en matière d'actions pour accompagner dans les meilleures conditions possible les évolutions de l'emploi et des compétences dans le champ concerné.
Les partenaires sociaux conviennent ainsi de confier à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du transport urbain (OPMQ), sous la responsabilité de la CPNE, la conclusion éventuelle et le suivi d'un tel dispositif au niveau de la branche.
Enfin, ils estiment que tout ou partie du financement d'un tel contrat d'études prospectives, en ce qu'il s'inscrit pleinement dans le cadre du dialogue social dans la branche, pourrait être demandé à l'AGEFODIA-TU.

ART. 6

Afin de favoriser le développement et le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux de la branche du transport urbain de voyageurs estiment nécessaire d'engager une négociation sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés.
Cette négociation devra ainsi porter sur :
– l'ensemble des moyens nécessaires afin de prévenir, tout au long de la vie professionnelle, les difficultés rencontrées par certains salariés du secteur, notamment par le biais de la formation professionnelle et de la prévention des risques professionnels ;
– l'accompagnement des salariés en fin de carrière ;
– l'accompagnement de l'ensemble des salariés en situation d'inaptitude.
Dans ce cadre, ils s'engagent à ouvrir dans les meilleurs délais les négociations, afin de mettre en place dans la branche les outils nécessaires au renforcement de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

ART. 7

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la CPNE le suivi de l'application du présent accord.
A l'occasion de la réunion annuelle de présentation du rapport social de branche, la CPNE fera le point de l'application du présent accord, notamment concernant ces objectifs quantitatifs.

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

SECTION 24

Avenant : Accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels

Source officielle Légifrance

ART.

Les réflexions des partenaires sociaux sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche ont été initiées au regard des différentes réformes des retraites, qui ont entraîné un allongement de la vie au travail.

En effet, l'évolution positive de l'espérance de vie en France depuis plus de 60 ans n'est évidemment pas sans conséquence sur les politiques de l'emploi et sur l'équilibre à long terme des régimes de retraite. Plusieurs réformes législatives, pleinement applicables aux salariés de la branche, sont ainsi intervenues en la matière ces dernières années.

Outre cet élément de contexte national, la progression du taux d'absentéisme de la branche depuis plusieurs années, qui atteint 7,48 % en 2016 contre 5,24 % en 2007, a amené les partenaires sociaux à prendre des mesures en matière de sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, dès 2007, les partenaires sociaux ont entamé une réflexion sur la pyramide des âges, la gestion des fins de carrière et les inaptitudes. À ce titre, ils ont confié à l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) la mission « de mener un examen approfondi de la pyramide des âges du secteur, de le mettre en perspective avec les évolutions nationales, d'identifier les motifs puis les conséquences de cette évolution, les politiques de recrutement, le profil des recrutés, les modalités de sortie du secteur, les éventuelles difficultés que cette évolution peut générer ... ». Après un travail d'analyse et d'étude de 2 ans dans un certain nombre d'entreprises de transport urbain de voyageurs, l'ANACT a rendu ses conclusions, discutées et partagées avec les partenaires sociaux.

Suite à ces travaux et au regard des éléments de contexte, les partenaires sociaux ont voulu mettre en place un accord de branche, dans l'objectif de sécuriser au mieux les parcours professionnels tout au long de la carrière.

Ils rappellent qu'ils ont, de longue date, commencé à répondre à la problématique de sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche tout au long de leur carrière :

– depuis plus de 30 ans, ils ont signé plusieurs accords de branche relatifs à la formation professionnelle et ont constaté qu'elle constituait un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, tant pour les entreprises que pour les salariés. Ainsi, l'accord de branche « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » du 7 juillet 2015, très complet et ambitieux, au contenu vaste et précis, va au-delà des obligations légales en la matière ;
– depuis plus de 20 ans, ils ont conclu plusieurs accords de branche relatifs à la sécurité des personnes et des biens, considérant que les entreprises de transport urbain et leurs personnels devaient, tout en restant dans le cadre de leur métier de transporteur, poursuivre leur implication dans la lutte contre l'insécurité. Des mesures de prévention et d'accompagnement des salariés agressés sont ainsi mises en œuvre depuis de nombreuses années ;
– avec l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », ils ont souhaité prendre en compte la situation particulière des salariés travaillant de nuit en prévoyant des contreparties financières et en repos spécifiques, et en améliorant leurs conditions de travail.

Aujourd'hui, en mettant en place le présent accord, les partenaires sociaux vont préciser et compléter des dispositions déjà existantes, et aller au-delà en :

– proposant un certain nombre d'outils et de mesures qui pourront être mis en place dans les entreprises de la branche, en fonction de leur contexte ;
– mettant en place un dispositif permettant pour certains salariés volontaires en fin de carrière, notamment les travailleurs de nuit, d'exercer leur activité à temps partiel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des mesures mises en place dans les entreprises du secteur doivent l'être dans le respect des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à l'absence de toute discrimination au sens des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

C'est dans cet esprit et dans le respect de ces principes que les partenaires sociaux de la branche des transports urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent.

ART.

La convention collective nationale des transports urbains prévoit des dispositifs d'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail qui tiennent compte de l'éventualité d'arrêts de travail de longue durée au cours de la carrière professionnelle et qui permettent aux salariés concernés de subir de manière limitée l'impact financier lié à leur maladie ou accident.

En outre, elles rappellent que des mesures d'accompagnement précises ont déjà été mises en place dans la branche en cas d'agression des personnels des entreprises de transport urbain, avec la conclusion de l'accord de branche sécurité du 17 avril 2007.

Elles estiment toutefois nécessaire d'aller au-delà des mesures d'accompagnement aujourd'hui existantes.

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance d'une gestion efficace des procédures de reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail et invitent les entreprises de la branche à renforcer les moyens susceptibles de faciliter ces reclassements.

Lorsque le reclassement est impossible, le salarié doit bénéficier d'un accompagnement dans la sortie de l'emploi.

Les parties signataires considèrent que le régime de prévoyance IPRIAC est un dispositif fondamental et unique pour la prise en compte des conséquences financières d'une perte d'emploi liée à une inaptitude professionnelle pour les conducteurs de la branche transport urbain en fin de carrière.

ART.
13

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre le travail qu'il effectuait précédemment, l'employeur doit engager une procédure de reclassement dont le but est de maintenir dans l'emploi le salarié concerné et éviter ainsi le licenciement.

À ce titre, les parties signataires rappellent que la législation du travail fixe précisément, aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, les conditions et les délais dans lesquels l'employeur doit formuler des propositions de reclassement au salarié, en tenant compte de l'avis et des propositions du médecin du travail.

Dans les conditions et limites posées par le code du travail, l'obligation de recherche de reclassement s'applique que l'inaptitude soit partielle, totale, temporaire ou définitive et qu'elle soit due à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non-professionnelle.

Les partenaires sociaux soulignent que ce n'est que dans les situations visées par le code du travail, qu'une procédure de licenciement peut être envisagée vis-à-vis du salarié inapte, précédée, le cas échéant, et lorsque le code du travail le prévoit, de la consultation des délégués du personnel ou du comité social et économique.

Dans les cas où la déclaration d'inaptitude engage l'employeur à chercher des solutions permettant de pallier cette situation, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé peut renforcer l'efficacité de la procédure de reclassement car elle permet au salarié et à l'entreprise de bénéficier d'aides financières et de conseils destinés à faciliter le maintien dans l'emploi. Ainsi, toutes les aides proposées par l'AGEFIPH supposent que la situation de handicap soit reconnue ou en voie de l'être.

Lorsque le licenciement ne peut pas être évité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à accompagner autant que possible les salariés dans un processus de reconversion professionnelle, par exemple en informant notamment ces derniers des outils de formation de nature à permettre cette reconversion (bilan de compétence, compte personnel de formation...).

ART.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de prendre en compte la situation économique des salariés devenus inaptes, qui ne peuvent bénéficier d'un reclassement et dont l'âge rend plus difficile les possibilités de trouver un autre emploi.

Il est donc nécessaire d'accompagner la sortie de l'emploi de ces salariés et durant la période de transition entre l'emploi et l'âge auquel ils peuvent bénéficier d'une pension de retraite.

En s'engageant, avec les autres professions du transport de marchandises et de voyageurs, dans la conclusion du protocole d'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance inaptitude à la conduite, les partenaires sociaux de la branche transport urbain ont mis l'accent sur :

– d'une part, « le réel problème social » que constitue l'inaptitude à la conduite dans les secteurs considérés ;
– d'autre part, sur la nécessité de faire porter les efforts « sur les catégories de personnels pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés ».

Aujourd'hui, au regard du contexte d'allongement de la vie au travail, qui touche l'ensemble des salariés de la branche, les parties signataires sont conduites à s'interroger sur les conditions de sortie de l'emploi des autres catégories professionnelles, susceptibles également d'être confrontées au risque d'inaptitude professionnelle.

ART. 14

Les parties signataires réaffirment leur attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC) institué par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 permettant le versement d'un revenu de remplacement en cas d'inaptitude à la conduite et impossibilité de reclassement.

Ce régime, modifié par l'accord-cadre « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » du 20 avril 2016 ainsi que par l'avenant n° 7 du même jour « au protocole d'accord du 24 septembre 1980 », vise ainsi à éviter que l'inaptitude à la conduite empêche les salariés de subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille.

À cette fin et depuis le 1er janvier 2017, le régime IPRIAC se caractérise par l'attribution à chaque salarié entrant dans le champ d'application du régime, d'un compte personnel de points au sein duquel sont regroupés :

– des points d'activité, acquis en fonction de la rémunération du salarié et permettant de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations du régime IPRIAC ;
– des points de solidarité acquis lorsque le salarié suit des actions de prévention labélisées par la branche ou en fonction de sa situation personnelle et des événements de vie qu'il rencontre. Ils permettent d'améliorer les prestations de prévoyance.

L'accord-cadre et l'avenant n° 7 susmentionnés du 20 avril 2016 définissent les modalités d'attribution de ces points.

Ce dispositif, qui, depuis le 1er janvier 2017, bénéficie à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du régime, sans condition d'âge, d'ancienneté, ni de temps de conduite, permet d'assurer des garanties importantes au salarié déclaré inapte et ne pouvant bénéficier d'un reclassement, ainsi que le souhaitent les parties signataires.

ART. 15

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une étude qui envisagera les solutions possibles pour la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés inaptes non conducteurs, non invalides. Pour ce faire, ils feront appel à un cabinet d'étude spécialisé, et s'engagent à rouvrir les négociations à l'issue de cette étude.

ART. 16

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du transport urbain (CPNE) le suivi de l'application du présent accord.

À l'occasion d'une de ses réunions, elle fera le point une fois par an de l'application du présent accord dans le cadre de la présentation du bilan social de branche en étudiant notamment :

– des indicateurs sur le vieillissement dans la branche ;
– des indicateurs sur l'absentéisme dans la branche ;
– des indicateurs sur les inaptitudes dans la branche ;
– des indicateurs sur le nombre de bénéficiaires dans la branche d'un temps partiel de fin de carrière, ainsi que sur le nombre de demandes, le nombre et les motifs des refus des passages à temps partiel de fin de carrière. Ces indicateurs différencient les « travailleurs de nuits » et les autres salariés.

ART. 17

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 18

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

ART. 19

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

ART. 20

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

Dans un contexte et un secteur en évolution, il est nécessaire d'apporter aux entreprises de transport urbain et à leurs salariés des moyens et outils permettant d'anticiper les évolutions générées par le contexte économique et social.

Ce contexte se caractérise par :

– une évolution démographique nationale ayant conduit aux différentes réformes de la durée d'assurance requise dans les régimes de retraite, conjuguées aux incitations fortes du législateur à la poursuite de leur activité ;
– un vieillissement progressif des effectifs des entreprises, accentué par le faible turn-over qu'elles connaissent. Ainsi, selon le bilan social de branche 2016, la part des salariés âgés de plus de 50 ans représentait 34,5 % des effectifs de la branche, 33,7 % en 2015 et 32,9 % en 2014. En comparaison, ces salariés représentaient 21 % des effectifs en 2001.

Tenant compte de ce contexte, les partenaires sociaux de la branche proposent ci-après des moyens tendant à anticiper les évolutions de carrière tout au long de la vie professionnelle.

Les dispositions qui suivent proposent des mesures pouvant permettre aux salariés, de leur entrée dans l'entreprise à leur départ pour liquider les droits à pension de retraite, d'être véritablement acteurs de leur parcours professionnel, et également à l'entreprise d'assurer l'adaptation de chaque salarié aux évolutions de son emploi.

Pour les salariés en deuxième partie de carrière, les parties signataires ont estimé nécessaire d'envisager les mesures permettant de les accompagner dans leurs dernières années d'activité professionnelle. Elles encouragent ainsi les entreprises de la branche à porter une attention particulière à ces salariés.

Les mesures proposées, lorsqu'elles peuvent être adaptées au contexte particulier de l'entreprise ont pour objectif principal de prévenir les cas d'inaptitude ou de rupture du parcours professionnel et de favoriser ainsi le développement professionnel et le maintien dans l'emploi des salariés du secteur.

ART.

L'allongement de la durée de vie au travail ainsi que les mesures de prévention pour sécuriser les parcours professionnels concernent l'ensemble des salariés tout au long de leur carrière, de leur entrée dans la vie professionnelle jusqu'à leur fin de carrière.

Les outils et dispositifs développés ci-après sont proposés aux entreprises et salariés du secteur pour les accompagner dans leur démarche de prévention et de sécurisation des parcours professionnels.

La sécurisation des parcours peut ainsi s'opérer selon 4 axes principaux :

– lors de la phase de recrutement ;
– par les outils de pilotage et de diagnostic ;
– par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
– par la prévention des facteurs de risques professionnels.

ART. 1er

Premier contact entre le salarié et l'entreprise, la phase de recrutement est le premier axe de la gestion anticipative de l'évolution des parcours professionnels en général, et de la prévention des éventuelles inadéquations professionnelles futures des salariés du transport urbain en particulier.

Les entreprises du secteur ont de longue date mis en place des procédures de recrutement adaptées et spécifiques.

Les partenaires sociaux invitent toutefois les entreprises de transport urbain, en fonction de leurs besoins et contexte, à analyser leurs processus de recrutement afin, le cas échéant, de les évaluer et de les adapter au contexte, et à affiner ainsi, au besoin à l'aide de cabinets de recrutement extérieurs, la définition des profils professionnels les plus adaptés aux postes proposés.

Cette réflexion sur les processus de recrutement peut permettre d'anticiper les éventuelles inadéquations susceptibles d'intervenir durant la carrière professionnelle.

Les procédures de recrutement des entreprises peuvent ainsi être adaptées pour permettre un recrutement diversifié en termes de profils, d'âges, et de compétences, gage d'une richesse des ressources humaines dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent en outre que les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles et psychologiques requises, qui doivent être appréciées objectivement, sans présupposé tenant aux critères énumérés à l'article L. 1132-1 du code du travail, en particulier l'âge du candidat ou son état de santé.

Elles incitent à mettre en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées afin que les recrutements soient exempts de toute forme de discrimination, et visent à une diversification des sources de recrutement, aussi bien pour ceux effectués en interne que par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés.

ART.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la prévention des facteurs de risques professionnels dans la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, il leur apparaît important de rappeler la liste des dix facteurs de risques professionnels, précisément fixée par les articles L. 4161-1 et D. 4161-2 du code du travail.

Ainsi, certains facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées. Il s'agit :

– des manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
– des postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
– des vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Quatre autres facteurs sont liés à l'environnement physique agressif, à savoir :

– les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
– les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
– les températures extrêmes ;
– le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Enfin, des facteurs de risques professionnels sont liés à certains rythmes de travail, à savoir :

– le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
– le travail en équipe successives alternantes ;
– le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les facteurs de risques professionnels sont susceptibles de concerner les salariés exposés au-delà de certains seuils, fixés par l'article D. 4161-2 du code du travail.

Conformément aux articles L. 4163-1 et D. 4161-3 du code du travail, ces seuils d'exposition sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux invitent les entreprises du secteur du transport urbain à porter une attention toute particulière au travail de nuit, facteur de risque le plus à même de concerner certains salariés de ce secteur.

Dans les cas où une entreprise de la branche aurait identifié ce facteur, ou un autre mentionné à l'article D. 4161-2 du code du travail, il est rappelé que deux niveaux de suivi doivent être réalisés :

– un suivi individuel. À ce titre, l'employeur déclare de façon dématérialisée à la caisse de retraite compétente le ou les facteur(s) de risques au(x)quel(s) le salarié a été exposé au-delà des seuils susmentionnés ;
– un suivi collectif. À ce titre, l'employeur détermine la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, la mentionne en annexe du document unique d'évaluation des risques, et l'actualise chaque fois que nécessaire.

Au-delà des facteurs de risques professionnels, les partenaires sociaux soulignent que, dans les conditions posées par le code du travail, tout employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement.

Conformément aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail, cette évaluation prend notamment en compte le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail mis à disposition des salariés, les substances ou préparations chimiques mises en œuvre, l'aménagement ou le réaménagement des postes de travail ou des installations, la définition des postes de travail et les risques liés aux ambiances thermiques. Les résultats de cette évaluation sont transcrits au sein du document unique d'évaluation des risques.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions du code du travail, le document unique d'évaluation des risques, dans lequel est notamment mentionnée la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, est tenu à la disposition des délégués du personnel et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou du comité social et économique.

ART. 8

En accord avec les principes généraux de prévention des risques prévus à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur dispose de différents moyens pour prévenir les facteurs de risques professionnels.

Ces moyens comprennent notamment :

ART. 8.1

En matière de prévention des risques professionnels et conformément à l'article L. 1321-1 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe notamment :

– les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions concernant les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses ;
– les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur, en ce qu'il définit en partie les règles à appliquer en matière de sécurité des salariés, participe donc à la prévention des facteurs de risques professionnels.

ART. 8.2

Les partenaires sociaux rappellent que les seuils d'exposition aux facteurs de risques professionnels sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les parties signataires soulignent l'importance des mesures de protection collectives, dont la mise en place prime sur les mesures de protection individuelles.

Lorsque les mesures de protection collectives ne permettent pas de neutraliser le risque, l'employeur envisage alors les mesures et équipements de protection individuelle adéquats et conformes aux normes en vigueur.

Conformément à l'article L. 4321-1 du code du travail, ces outils sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur informe et forme ses salariés à l'utilisation de ces différents dispositifs.

ART. 8.3

Conformément à l'article L. 4142-1 du code du travail, l'employeur peut être tenu, en fonction des risques constatés, d'envisager et de mettre en place des actions adaptées et particulières de formation à la sécurité.

Ces formations ont notamment pour but de prévenir les conséquences de l'exposition de certains salariés à un facteur de risque professionnel.

Pour les salariés exposés à un facteur de risque professionnel, les partenaires sociaux rappellent que, conformément au code du travail, les points inscrits au compte professionnel de prévention peuvent permettre à son titulaire de financer une action de formation en vue d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé. La mobilisation de ces points convertis en heures pour le suivi d'une telle action de formation constitue un abondement du CPF.

ART.

Les parties signataires considèrent que si les mesures de prévention et d'anticipation prévues au titre I du présent accord sont susceptibles de s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail, certaines mesures spécifiques peuvent être nécessaires pour accompagner progressivement vers leur fin de carrière certains salariés.

Les parties signataires souhaitent également, à l'inverse, prendre en compte les salariés ayant atteint l'âge auquel ils peuvent prétendre liquider leur pension de retraite et qui souhaitent continuer leur activité professionnelle. Elles considèrent que ces salariés doivent pouvoir bénéficier des dispositifs légaux existant en la matière.

ART. 9

Le départ en retraite des salariés peut constituer pour l'entreprise une perte d'expertise. Il peut donc s'avérer utile de permettre à ces salariés de transmettre leur savoir-faire particulier aux jeunes générations, en aménageant leur fonction dans les dernières années de leur activité.

Les parties signataires rappellent que l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, érige cette pratique en objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les parties signataires souhaitent donc encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, en particulier dans les dernières années d'activité, par exemple dans le cadre des emplois d'avenir. Il en est de même en ce qui concerne la fonction de maître d'apprentissage ou de formateur.

Au-delà du tutorat, les parties signataires souhaitent encourager les actions tendant à la transmission des savoirs et des compétences mises en place dans les entreprises.

ART. 10

L'objectif de maintenir dans l'emploi les salariés âgés peut inciter l'entreprise à envisager des aménagements de l'activité de certains d'entre eux afin de permettre de faciliter la transition entre activité et retraite et réduire les risques de survenance d'une inaptitude en fin de carrière pour ces personnels.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises de transport urbain à mettre en œuvre les mesures suivantes :

ART. 10.1

Le temps partiel de fin de carrière (temps partiel « fin de carrière ») a pour objet de permettre aux salariés remplissant les conditions exposées au 10.1.1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement...) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite progressive, tel que prévu par le code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non-cumul.

ART. 10.1.1

Tout salarié totalisant un nombre minimal, tel que défini ci-après, d'années d'ancienneté continue dans l'entreprise, devant valider au plus 14 trimestres et un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-après pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal, peut demander à bénéficier du temps partiel " fin de carrière " dans le cadre de l'engagement et de la procédure ci-après définis.

Le nombre minimal d'année d'ancienneté devant être validé s'établit à :
– 22 ½ années si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
– 20 années si le salarié effectue sa demande en 2023 ;
– 18 années si le salarié effectue sa demande à partir de 2024.

Le nombre minimal de trimestres devant être validé s'établit à :
– 6 trimestres si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
– 4 trimestres si le salarié effectue sa demande à partir de 2023.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-dessus pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Le bénéfice du temps partiel " fin de carrière " cesse de plein droit dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

ART. 10.1.2

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10.1.4. Conformément à ses obligations mentionnées à l'article 10.1.3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10 de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière », au regard de la finalité de ce dispositif, doit être le plus limité possible.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions prévues au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2018 - art. 1)

ART. 10.1.3

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel " fin de carrière " prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, les cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Cette prise en charge s'entend de la partie de base et la partie complémentaire de la retraite. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La rémunération mensuelle brute de base du salarié est calculée sur la base du temps de travail qu'il effectue. Toutefois, lorsque le salarié a déposé sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance retraite compétente, et qu'il justifie auprès de son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'avoir effectué cette démarche, sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 %, pendant, au maximum, les 4 derniers trimestres précédant la date effective de son départ en retraite, sans que cette majoration ne puisse s'appliquer avant la date de dépôt effectif de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse de retraite compétente. Toutefois, dans le cas où le salarié ne peut opérer la démarche de dépôt de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance de retraite compétente quatre trimestres avant la date effective de son départ en retraite, la majoration de 10 % prévue, pour une durée maximale de quatre trimestres, sera versée avec effet rétroactif pour la période allant de 4 trimestres précédent la date effective de son départ en retraite jusqu'à la date de dépôt effectif de sa demande de départ retraite auprès de la caisse d'assurance de retraite compétente.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel " fin de carrière " a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel " fin de carrière " prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10.1.1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel " fin de carrière ".

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel " fin de carrière ".

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

ART. 10.1.4

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel " fin de carrière " doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel " fin de carrière ", du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et motifs de refus de passage à temps partiel " fin de carrière " ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel " fin de carrière " est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " prévus par le présent accord de branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 7 juillet 2022 - art. 1)

ART. 10.2

Le temps partiel de fin de carrière a pour objet de permettre aux salariés travailleurs de nuit (temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ») remplissant les conditions exposées au 10.2.1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement...) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite progressive, tel que prévu par le code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non-cumul.

Nota : L'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 prévoit des stipulations concernant le temps partiel de fin de carrière dont peuvent bénéficier les travailleurs de nuit. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (art. 2 de l'accord du 10 décembre 2018 - BOCC 2019-14, étendu par arrêté du 21 mai 2021 JORF 25 juin 2021)

ART. 10.2.1

Tout salarié remplissant les conditions cumulatives ci-dessous peut demander à bénéficier du temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit " :
– avoir un nombre minimal, tel que définis ci-dessous, d'années d'ancienneté dans l'entreprise ;
– et avoir eu au cours, de la période ci-dessus, le statut de travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 7 ans, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 " sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs " ;
– et avoir le statut de travailleur de nuit, au sens de de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 " sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs ", depuis au moins 4 ans lors de la demande de passage à temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit " ;
– et devoir valider au plus 14 trimestres et un nombre minimal de trimestres fixé comme suit pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal.

Le nombre minimal d'année d'ancienneté devant être validé s'établit à :
– 18 années si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
– 16 ½ années si le salarié effectue sa demande en 2023 ;
– 15 années si le salarié effectue sa demande à partir de 2024.

Le nombre minimal de trimestres devant être validé s'établit à :
– 6 trimestres si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
– 4 trimestres si le salarié effectue sa demande à partir de 2023.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-dessus pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Lorsque le salarié qui bénéficiait du temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit " remplit les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, il cesse de plein droit de bénéficier du présent dispositif. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

ART. 10.2.2

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10.2.4. Conformément à ses obligations mentionnées à l'article 10.2.3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10 de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », au regard de la finalité de ce dispositif doit être le plus limité possible.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions prévues au 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 20 décembre 2018 - art. 1)

ART. 10.2.3

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit " prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, la rémunération mensuelle brute de base du salarié correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 % et les cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Cette prise en charge s'entend de la partie de base et la partie complémentaire de la retraite. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit " a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel " fin de carrière " prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10.2.1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit ".

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit ".

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

ART. 10.2.4

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit " doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit ", du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit " ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel " fin de carrière – travailleurs de nuit " est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " prévus par le présent accord de branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 7 juillet 2022 - art. 1)

ART. 10.3

ART. 10.3.1

Les parties signataires rappellent que, conformément au code du travail, les salariés ayant acquis des points sur leur compte professionnel de prévention peuvent notamment utiliser ces points pour réduire leur temps de travail dans l'entreprise, ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal.

Aussi, elles encouragent les salariés concernés à utiliser les points de leur compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal, dans les conditions et limites prévues par le code du travail.

À ce titre, le salarié qui met en œuvre, successivement, son compte professionnel de prévention et le temps partiel de fin de carrière prévu aux articles 10.1 et 10.2 du présent accord, pourra bénéficier du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », et des contreparties qui y sont attachées, pendant 18 trimestres, au lieu de 14, avant son départ en retraite.

Sous cette réserve :

– l'ensemble des stipulations des articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ;
– l'ensemble des stipulations des articles 10.2.1, 10.2.2 et 10.2.3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu par le présent accord.

ART. 10.3.2

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel préalablement au temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié, conformément à l'article L. 4163-10 du code du travail, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier d'une réduction de sa durée du travail dans le cadre du compte professionnel de prévention, et, dans le même temps, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier, à l'issue de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, du temps partiel de fin de carrière prévu à l'article 10.1 ou 10.2 du présent accord de branche.

Le salarié demande à passer à temps partiel dans le cadre du compte professionnel de prévention conformément à la procédure prévue par le code du travail, notamment aux articles D. 4162-18 et suivants.

Il accompagne sa demande à l'employeur d'une lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, précisant qu'il souhaite également bénéficier, à l'issue du temps partiel mis en œuvre dans le cadre du compte professionnel de prévention, du temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " prévu au présent accord. La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

La demande doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Lorsque l'employeur, conformément aux dispositions légales, accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, il indique également au salarié s'il accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit ". En cas d'acceptation de la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit ", l'employeur informe le salarié de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le refus de l'entreprise d'accéder à la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " est établi par écrit et motivé. Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier successivement du compte professionnel de prévention puis d'un temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit ", du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel. L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié en temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à la mise en œuvre de tout dispositif de réduction du temps de travail, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " prévus par le présent accord de branche.

Il est rappelé qu'il est impossible de cumuler, en même temps, une réduction du temps de travail au titre du compte professionnel de prévention et le temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit ".

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 7 juillet 2022 - art. 1)

ART. 10.3.3

Le salarié qui mobilise son compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse lui permettant un départ en retraite avant l'âge légal, et, préalablement, passe en temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit ", met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit ", doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit informer l'employeur que, conformément à l'article L. 4163-13 du code du travail, le salarié a utilisé son compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse, et qu'il souhaite donc, à l'issue du temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit ", partir en retraite, avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite. La date de départ en retraite ne peut pas être postérieure à la date à laquelle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite anticipée, avant l'âge légal et l'obtention d'une retraite à taux plein, de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse.

La lettre doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein, avant l'âge légal du fait de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel " fin de carrière " ou " fin de carrière – travailleurs de nuit " prévus par le présent accord de branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° de l'article L. 3123-6 du code du travail.
(Arrêté du 7 juillet 2022 - art. 1)

ART. 11

Tout salarié n'ayant plus que 20 trimestres de cotisations à valider pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein peut, à l'occasion de l'entretien visé à l'article 3-1 du présent accord, demander à faire le point avec son responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise, sur les modalités de sa fin de carrière.

Ce bilan retraite est réalisé en prenant en compte les éléments d'information sur sa situation personnelle qui lui sont fournis par son régime de sécurité sociale et sa caisse de retraite complémentaire.

À cette occasion, le responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise doit transmettre au salarié les informations nécessaires pour évaluer, en toute connaissance de cause, les perspectives qui s'offrent à lui pour ses dernières années de carrière professionnelle.

ART. 12

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en œuvre les dispositifs permettant une prolongation d'activité au bénéfice des salariés volontaires.

Tout salarié doit recevoir une information sur l'existence de ces dispositifs, au cours de l'entretien prévu à l'article 3-1 du présent accord.

SECTION 25

Avenant : Accord du 28 novembre 2018 relatif à la création de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 4 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs (CCNTU) est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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 Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier 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. »

ART. 2

Cet accord fixant les règles de fonctionnement et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, aucune règle relative aux entreprises de moins de 50 salariés n'apparaît pertinente.

ART. 3

Les références faites à la commission paritaire nationale transports urbains, présentes au sein de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs et des accords de branche négociés dans son cadre, s'entendront à compter de l'entrée en vigueur du présent accord comme des références à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation transports urbains.

ART. 4

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

ART. 6

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs réaffirment leur attachement de longue date au dialogue social de la branche.

Ainsi, ils rappellent que la commission paritaire nationale transports urbains instituée dès la création de la branche, a permis la construction d'un dialogue social de qualité, au travers de la négociation de nombreux accords et avenants applicables dans la branche.

De plus, réaffirmant leur confiance mutuelle, les partenaires sociaux ont, par accord 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 », institué l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), afin notamment d'améliorer leur connaissance du dialogue social au niveau de la branche.

Afin de renforcer le dialogue social au sein des branches professionnelles, le législateur a, par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, imposé la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instance structurante de négociation et de suivi au sein de la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, prenant acte de cette nouvelle obligation, ont choisi par le présent accord de formaliser la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche et se sont entendus sur les dispositions suivantes :

SECTION 26

Avenant : Accord du 10 décembre 2018 relatif à la primauté des accords de branche

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014 prévoit des stipulations concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

ART. 2

L'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 prévoit des stipulations concernant le temps partiel de fin de carrière dont peuvent bénéficier les travailleurs de nuit. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

ART. 3

L'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 prévoit des stipulations concernant les contreparties accordées aux travailleurs de nuit tels que définis à l'article 3.1 dudit accord.

S'agissant de ces salariés ainsi qualifiés de travailleurs de nuit et en application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

(1) L'article 3, qui prévoit la primauté des stipulations de l'article 3-4 de l'accord du 2 février 2010 relatif au travail de nuit en matière de contreparties accordées aux travailleurs de nuit, est exclu de l'extension en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail qui consacrent le principe de la primauté de l'accord d'entreprise dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 4

Cet accord ayant pour objet de définir, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, le caractère impératif de certains accords de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, les partenaires sociaux considèrent qu'il ne justifie pas la mise en œuvre de mesures spécifiques intéressant les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent accord prend effet à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

ART. 6

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

Aux termes du présent accord, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs réaffirment que la branche constitue un cadre social structurant permettant de développer un dialogue constructif et de qualité.

À cet effet, ils entendent se saisir de la faculté prévue aux termes des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, selon laquelle la branche peut décider de faire primer ses stipulations sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement au présent accord, concernant les matières suivantes :
– la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
– l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
– l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
– les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Compte tenu de ces quatre matières limitativement énumérées, et en particulier des deux premiers thèmes visés, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ont identifié les stipulations de deux accords de branche dont ils entendent affirmer la primauté en convenant de ce qui suit :

SECTION 27

Avenant : Accord du 21 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, pour tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…).

En fonction de la réalité décrite dans le diagnostic qui sert à établir le préambule du document unilatéral adopté conformément aux dispositions du présent accord, donnant lieu à consultation du CSE et homologation par l'autorité administrative compétente, les entreprises de la branche définissent les activités et les salariés effectivement concernés par le dispositif et leurs engagements.

ART. 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2025 afin de permettre une mise en œuvre de ce dispositif, la plus optimale possible, selon les situations rencontrées par les entreprises. Il est souligné que conformément à la loi n° 2020-743 du 17 juin 2020, les documents unilatéraux établis sur le fondement du présent accord doivent être transmis à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.

Cet accord cesse de produire tout effet à son terme.

ART. 3

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. 4

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2, L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

La crise sanitaire exceptionnelle traversée actuellement par la France affecte profondément l'activité économique nationale. Cette situation a entraîné une hausse du recours au dispositif d'activité partielle.

Certains secteurs sont plus particulièrement touchés par l'impact de l'épidémie sur leurs salariés.

Selon l'étude « questionnaire entreprises : impact de la crise sanitaire – éléments statistiques transport urbain – résultats de l'enquête juin 2020 » réalisée par l'OPCO mobilités, pendant la crise sanitaire traversée, 88 % des entreprises du secteur de transports urbains ont eu recours à l'activité partielle et 10 % ont été contraintes de fermer.

Le rapport sur les conséquences du « Covid-19 » établi par M. Jean-René Cazeneuve, député du Gers et président de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation, établit la perte de recettes annuelles des services de transports publics à 35 % en 2020, et un rebond de recettes estimé à plus 25 % en 2021 par rapport à 2020. S'agissant du versement mobilité, ce même rapport évalue la perte de versement mobilité à 10 % en 2020 et le rebond estimé à + 7 % en 2021.

Même si la compensation partielle des pertes de versement mobilité par l'État pour les autorités organisatrices de la mobilité et Île-de-France Mobilités, mise en œuvre par la loi de finances rectificatives n° 3, atténue les effets de la crise, leur situation financière reste très tendue. Cette dernière pourrait donc se traduire à terme par une réduction sensible de l'offre de transports sur certains territoires conduisant à des suppressions d'emplois. Ainsi, parmi les entreprises de la branche, certaines n'ont pas de visibilité sur la reprise de leur activité.

Par ailleurs, les études académiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la « Covid-19 » sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de 2 ans. Cependant, en cas de nouveaux phénomènes épidémiques, accompagnés le cas échéant de nouvelles périodes de confinement, la reprise serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises d'autant plus durablement atteinte.

Ainsi, cette crise sanitaire, grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue.

Dans une perspective de reprise d'activité, et d'accompagnement des entreprises dans un retour progressif à la situation économique antérieure, un dispositif spécifique d'activité partielle a donc été créé par l'article 53 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 « relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ».

C'est dans le contexte de cette crise sanitaire liée à la pandémie de la « Covid-19 », dont les conséquences atteignent directement les entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, que les partenaires sociaux, soucieux de prendre en compte cette situation particulière, offrent, aux entreprises de la branche, la possibilité de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle.

Ce dispositif spécifique permet aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Les employeurs bénéficient en contrepartie de ces engagements d'une allocation de 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 Smic ; le montant de l'indemnité d'activité partielle versé au salarié est a minima de 70 % de la rémunération brute horaire par heure chômée soit environ 84 % de son salaire net horaire.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, eu égard aux engagements spécifiques en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Le présent accord a pour objet de définir, au niveau de la branche, le socle du dispositif d'activité partielle longue durée afin de préciser les modalités de recours à ce dispositif tout en prenant en compte la réalité applicable à l'ensemble des entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs quels que soient leur taille, leurs activités et leurs modèles d'organisation.

Ce dispositif peut être décliné dans un document unilatéral réalisé par l'entreprise et dont le contenu et les conditions de validité sont détaillés au titre II du présent accord.

Cependant, les partenaires sociaux rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement. Les mêmes négociations d'entreprise ou d'établissement peuvent aussi compléter et/ ou améliorer le socle posé par cet accord dans le respect des textes réglementaires fixant les dispositions obligatoires et facultatives devant figurer dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

ART.

À défaut d'accord d'entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, chaque employeur de la branche, confronté à une réduction d'activité durable, élabore un document conformément aux dispositions fixées par le présent accord afin de mettre en œuvre un dispositif spécifique d'activité partielle pleinement adapté à la réalité de son activité, des emplois, de sa taille et de son mode d'organisation.

A minima, le document unilatéral de l'employeur contient les informations suivantes :
– la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
– les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
– la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
– les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Les partenaires sociaux rappellent que le document unilatéral peut le cas échéant comporter d'autres éventuels engagements, au-delà des minima prévus ci-dessus.

ART. 13

Le document unilatéral élaboré comprend en préambule un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activités de l'entreprise concernée, notamment au regard des attentes de l'autorité organisatrice de la mobilité. Ce diagnostic permet de justifier la nécessité de réduire de manière durable l'activité de l'entreprise pour assurer sa pérennité.

Il peut être réalisé notamment grâce aux informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

ART. 14

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif.

Il permet de placer les salariés en situation d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

ART. 15

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail.

ART. 16

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite, reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

En application de l'article 8 du présent accord, pour la durée des actions de formation mises en œuvre pendant les heures en activité partielle, l'employeur s'engage à maintenir le niveau de salaire du salarié à hauteur de ce que ce dernier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette disposition s'applique également dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur mobilisant, notamment, des heures de CPF.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur peut prévoir, dans le document unilatéral, une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'employeur étudie également la possibilité de lisser cette indemnisation au cours de la période concernée.

Le cas échéant, une régularisation de l'indemnité versée aux salariés intervient au terme de la période de référence.

ART. 17

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :
– l'acquisition des droits à congés payés ;
– l'ouverture des droits à pension de retraite des régimes de base et complémentaire obligatoires ;
– les garanties complémentaire de frais de santé et de prévoyance ; l'assiette des cotisations est constituée des sommes effectivement versées au salarié, et ce quel qu'en soit le traitement social et fiscal ;
– la prise en compte des périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Il est rappelé que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle.

Enfin, les employeurs de la branche s'engagent à ce que les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle soient prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

ART. 18

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur prévoit les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.

ART. 19

Dans le cadre des dispositions définies par le présent accord, le document élaboré par l'employeur fixe la date de début de mise en œuvre du dispositif, ainsi que sa durée d'application.

Cependant, la date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative compétente.

La durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

ART. 20

Le document comporte les modalités d'information des personnels et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Aux termes des dispositions légales et réglementaires, cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

ART.

Le présent accord de branche permet aux employeurs de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs de recourir au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans les conditions de mise en œuvre décrites ci-après.

ART. 6

Le dispositif spécifique permet aux entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, confrontées à une baisse durable d'activité, de réduire l'horaire de travail de tout ou partie de ses salariés dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'organisation du travail.

Cette réduction est précisée dans le document unilatéral établi par chaque employeur étant précisée qu'elle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

La limite maximale fixée au précédent alinéa peut-être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement. Cette dernière doit être précisée dans le document établit par l'employeur. Dans ce cas, la réduction de l'horaire de travail ne peut toutefois excéder 50 % de la durée légale.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif d'activité réduite telle que prévue dans le document visé au titre II du présent accord.

Les entreprises de la branche adaptent la charge de travail des salariés, ainsi que les objectifs individuels, afin de prendre en compte la mise en œuvre de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les salariés relevant d'une convention de forfait en jours bénéficient des mêmes dispositions.

À défaut d'accord collectif d'entreprise et/ ou de dispositif de volontariat, les partenaires sociaux considèrent que les entreprises doivent tendre à une mise en œuvre équitable du dispositif spécifique d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre en conformité avec les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail et avec l'exclusion prévue au VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.
(Arrêté du 7 janvier 2021 - art. 1)

ART. 7

En contrepartie de ces mesures, les employeurs de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de plans de sauvegarde de l'emploi visant les salariés auxquels s'appliquent le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, pendant la durée de mise en œuvre dans l'entreprise du dispositif spécifique d'activité partielle.

ART. 8

Par ailleurs, la formation professionnelle est plus que jamais une priorité pour les signataires du présent accord. En effet, elle est non seulement indispensable pour la relance de l'activité dans les entreprises de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, mais également pour répondre aux enjeux sociaux, technologiques et environnementaux à venir.

À ce titre, les employeurs de la branche sont encouragés à mettre à profit les périodes chômées au titre du dispositif spécifique de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable pour maintenir et développer les compétences des salariés en mobilisant l'ensemble des dispositifs inscrits dans le plan de développement de compétences notamment.

Pour la durée des actions de formation mises en œuvre pendant les heures en activité partielle, l'employeur s'engage à maintenir le niveau de salaire du salarié à hauteur de ce que ce dernier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Cette disposition s'applique également dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit avec l'employeur mobilisant, notamment, des heures de CPF.

ART. 9

Pendant la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés peuvent mobiliser leurs congés payés et compte personnel de formation, dans le respect des obligations légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

ART. 10

Afin de promouvoir la solidarité entre tous pendant la durée de recours au dispositif, les partenaires sociaux appellent les instances dirigeantes et actionnaires, à faire preuve de solidarité.

Dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, les partenaires sociaux demandent à tenir pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés, pendant la période de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, pour :
– la détermination des parts variables de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dirigeants salariés ;
– la politique de versement de dividendes.

ART. 11

L'information et le suivi du présent accord sont confiés aux membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche.

À cet effet, cette commission se réunit a minima tous les 3 mois pendant la durée d'application du présent accord.

Un bilan annuel, ainsi qu'un bilan final de l'application du présent accord est réalisé en CPPNI.

ART. 12

Le dispositif d'activité partielle et celui de l'activité partielle spécifique ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.

Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle longue durée pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs suivants :
– difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie ;
– sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel ;
– transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
– autre circonstance de caractère exceptionnel.

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ne sont pas applicables :
– les dispositions relatives à la majoration de l'indemnisation pour les salariés en activité partielle suivant une formation prévu au plan de formation ;
– les dispositions provisoires autorisant l'individualisation de l'activité partielle ;
– les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur du dispositif.

SECTION 28

Avenant : Avenant n° 6 du 17 décembre 2021 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 10 « Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité » 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 (tel que modifié par l'avenant du 15 mars 2016) est annulé et remplacé comme suit :

« Article 10
Mettre l'accent sur la formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité

Le développement du dialogue social et l'amélioration de sa qualité se font également grâce à la formation professionnelle.

Article 10.1 Formations visées (1) (2) (3) (4) (5)

L'encadrement de proximité et les représentants du personnel des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dont les délégués syndicaux, pourront suivre des formations qui porteront sur la négociation, le dialogue social, le droit du travail, ainsi que sur les droits et obligations respectifs, le contexte économique et social, national, sectoriel et local.

Parmi ces formations figurent notamment :
– les formations prévues à l'article L. 2212-1 du code du travail ;
– le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES), prévu aux articles L. 2145-1 et suivants ;
– les formations visées aux articles L. 2315-18 et L. 2315-63 ;
– les formations au dialogue social pour l'encadrement de proximité.

Ces formations pourront être organisées par des instituts de formation agréés, y compris des instituts syndicaux de formation agréés.

Les parties signataires du présent accord considèrent que les actions de formation continue décrites ci-dessus sont prioritaires. Elles doivent ainsi faire partie des actions spécifiques retenues par la branche.

Article 10.2 Promotion des formations visées à l'article 10.1

Les parties signataires soulignent l'intérêt et la nécessité d'encourager la mixité dans le dialogue social (notamment au niveau de la branche professionnelle). Pour parvenir à cet objectif, elles conviennent que sur décision de la CPNE, des actions de promotion pourront être réalisées pour informer les salariés (et plus particulièrement les femmes) sur l'existence de formations (visées ci-dessus) permettant d'exercer des fonctions de représentant du personnel. Ces actions de promotion pouvant susciter un engagement plus large en rassurant les éventuel (le) s candidat (e) s sur l'accompagnement dont ils (elles) pourront bénéficier – via une formation spécifique – pour mener à bien leur mission.

Article 10.3 Financement

Les formations et actions visées aux articles 10.1 et 10.2 du présent accord sont financées par la contribution conventionnelle de 0,3 % – et dans la limite de 0,016 % – déjà versée à l'OPCO Mobilités pour les actions prioritaires de la branche au titre de l'article 1.2 de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » et de l'article 1er de l'annexe 6 dudit accord. Il est entendu que le plafond de 0,016 % n'est plus une enveloppe spécifique de la contribution conventionnelle et qu'en conséquence, les sommes non utilisées au titre du 0,016 % sont dorénavant fongibles dans la contribution conventionnelle de 0,3 % pour financer les autres actions de formation pouvant être financées par celle-ci. Néanmoins, les sommes collectées antérieurement au 31 décembre 2021 par le biais de la part du 0,016 % comprises dans la contribution conventionnelle de 0,3 % restent affectées aux seules formations visées aux 10.1 et 10.2 du présent accord et selon les modalités définies ci-dessous.

Les frais engagés directement par les employeurs pouvant faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCO Mobilités sont les suivants :
– les frais pédagogiques versés par les employeurs à des instituts de formation agréés, *y compris des instituts syndicaux de formation agréés* (6) ;
– les frais de transport, de restauration et d'hébergement ;
– les rémunérations (y compris cotisations sociales afférentes) maintenues par l'employeur pour les salariés ayant suivi une formation visée à l'article 10.1 du présent accord.

Il appartiendra à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) de définir – sous le contrôle du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, après information du conseil des métiers de la branche des réseaux de transports publics urbains, et dans la limite de 0,016 % et des frais réels engagés ainsi que des plafonds prévus par le code du travail – les taux de prise en charge des frais visés ci-dessus. Dans ce cadre, la CPNE pourra définir des plafonds de prise en charge, y compris par entreprise (par exemple en fonction de leur collecte et/ ou de leur taille).

Il est précisé que le 0,016 % est mutualisé entre les entreprises de la branche, dans le respect des éventuelles règles arrêtées par la CPNE. »

(1) Les formations communes prévues à l'article 10-1 sont exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

(2) Les formations économiques, sociales, environnementales et syndicales prévues aux articles L. 2145-1 et suivants mentionnées à l'article 10-1 sont exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

(3) Les formations économiques des membres du Comité social et économique prévues à l'article 10-1 sont exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

(4) Les formations en santé, sécurité et conditions de travail des membres du Comité social et économique prévues à l'article 10-1 sont exclues de l'extension en ce qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022-art. 1)

(5) Les formations au dialogue social pour l'encadrement de proximité prévues à l'article 10-1 sont étendues sous réserve que ces dernières ne soient pas assimilées à une formation syndicale en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail interdisant tout financement direct ou indirect des organisations syndicales ou professionnelles.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

(6) Les termes « y compris des instituts syndicaux de formation agréés » mentionnés au 3e alinéa de l'article 10-3 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

ART. 2

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant qu'après plus de dix années d'application effective du financement du dialogue social de branche prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007, il convient de préciser les actions de formation relatives au dialogue social suivies dans le cadre de la contribution conventionnelle de 0,3 % versée par les entreprises de transport urbain afin d'avoir une utilisation efficiente de cette contribution.

Considérant qu'il convient également de réaffirmer les possibilités de formation des représentants du personnel et de l'encadrement de proximité en mettant l'accent sur la mixité dans le dialogue social et en précisant leur financement.

Décident :

SECTION 29

Avenant : Accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Afin de faire évoluer le dispositif conventionnel actuel de classification et rémunération pour, d'une part, classer les emplois selon une méthode objective et d'autre part, instaurer une rémunération applicable aux salariés correspondant au classement de leur emploi, les partenaires sociaux conviennent de travailler et de négocier :
– dans un premier temps, sur les méthodes de classification des emplois ;
– dans un second temps, sur la déclinaison de la méthode de classification ;
– dans un troisième temps, sur la méthodologie du système de rémunération qui sera adossé aux classifications.

Les partenaires sociaux considèrent que l'appréciation du nouveau dispositif conventionnel ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme des négociations rassemblant les classifications et rémunérations (selon la chronologie décrite ci-dessus).

ART. 2

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire qui se réunira tous les mois et demi afin de travailler techniquement sur le sujet des classifications et rémunérations.

Ce groupe de travail paritaire est composé :
– de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un 3e représentant pouvant intervenir ponctuellement au regard de la technicité du sujet abordé dans le GT paritaire et dont les frais seront pris en charge par l'association de gestion du fonds du dialogue social (Agefodia) en application de l'article 12 de la CCNTU ;
– de représentants patronaux dans la limite du nombre total de représentants syndicaux.

Pour souligner l'importance que revêt cette évolution, les partenaires sociaux conviennent de retenir comme terme de la négociation, à titre indicatif, la fin de l'année 2024.

Les documents et travaux réalisés en groupes de travail paritaires seront présentés périodiquement en CPPNI, seule instance de négociation, pour valider l'avancement des travaux. Les parties examineront notamment :
– l'état d'avancement des négociations ;
– le respect du calendrier ;
– les difficultés rencontrées.

Les parties fixeront régulièrement entre elles, des échéances pour évaluer la progression des travaux.

ART. 3

Pour permettre aux partenaires sociaux de la branche de bénéficier d'une information/formation sur le sujet, les parties conviennent d'organiser un séminaire introductif avec l'intervention d'un expert extérieur choisi paritairement. Les parties conviennent de recourir à un tiers de confiance pour les accompagner lors des premières réunions des GT paritaires dont l'intervention pourra être prolongée si les partenaires sociaux en expriment le besoin. Sous réserve de l'acceptation du conseil d'administration de l'Agefodia, cette expertise paritaire sera prise en charge par celle-ci.

ART. 4

L'ordre du jour et les documents de travail nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun, un temps suffisant de l'ordre d'une semaine pour les étudier.

Les réunions du groupe de travail se dérouleront dans les locaux de l'UTP.

ART. 5

Pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel sur les classifications et la grille de rémunération adossée à cette classification, les parties s'engagent à assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la négociation, afin de respecter le calendrier prévisionnel.

ART. 6

Au regard de l'importance stratégique de cette négociation, et de la mobilisation nécessairement forte des acteurs, le présent accord de méthode n'entrera en vigueur qu'à condition d'être conclu à l'unanimité des organisations syndicales représentatives de la branche.

Sous la réserve précisée au paragraphe précédent, le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2024. À cette échéance, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Nota : L'accord de méthode du 25 mai 2022 relatif aux classifications et rémunérations est prorogé de 1 an jusqu'au 31 décembre 2025 (avenant n° 1 du 3 décembre 2024, art. 1er-BOCC 2025-07).

ART. 7

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

Soucieux d'apporter des réponses aux problématiques liées à l'attractivité, au recrutement et à l'évolution des compétences au sein de la branche du transport public urbain de voyageurs, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de travailler sur la refonte du système de classification des métiers et des rémunérations.

Les classifications établies en 1975 apparaissent aujourd'hui datées et il s'avère nécessaire de les actualiser.

Les travaux menés en observatoire paritaire des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), qui ont donné lieu à une étude paritaire dans la branche « relative à l'évolution des emplois et des compétences » réalisée par le cabinet Kyu Lab en 2018, ont fait apparaître :
– la disparition de certains métiers ;
– la forte évolution de métiers existants notamment dans la maintenance et les métiers techniques ;
– l'émergence d'au moins quatre familles de nouveaux métiers :
– la sûreté ;
– la qualité hygiène, sécurité, environnement (QHSE) ;
– les systèmes d'information, développement commercial voyageurs ;
– le développement commercial institutionnel.

Les partenaires sociaux indiquent que cette liste n'est pas exhaustive et étudieront l'ensemble des propositions ou perspectives d'émergence de famille de métiers non identifiés.

Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt et la nécessité :
– d'aboutir à un système de classification qui soit adapté à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l'activité du transport urbain ;
– de travailler sur des parcours professionnels en donnant une visibilité aux salariés de la branche.

Par cet accord, ils conviennent d'instaurer une méthode, commune et objective de classification des emplois au sein de la branche. Ils conviennent par ailleurs de favoriser la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, les parcours professionnels et l'employabilité, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et avec un objectif d'attractivité.

Les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) transports urbains fixent dans le présent accord de méthode :
– les thèmes de la négociation sur les classifications et rémunérations ;
– la méthode et le calendrier.

SECTION 30

Avenant : Accord du 6 février 2024 relatif au financement de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la branche du transport public urbain de voyageurs (IDCC 1424).

ART. 2

Au regard du contexte visé dans le préambule du présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de se doter de moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation et décident de maintenir une contribution supra légale correspondant à 0,284 % de la masse salariale brute versée pendant l'année de référence.

ART. 3

Il est rappelé que cette contribution est collectée par l'OPCO Mobilités et mutualisée dès réception au sein d'une section comptable spécifique au transport urbain.

ART. 4

La branche confirme son engagement que cette contribution conventionnelle soit prioritairement utilisée pour financer des actions de formation relatives à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes. Compte tenu toutefois des nouveaux enjeux environnementaux, sociétaux et techniques et des défis démographiques liés au renouvellement générationnel auxquels est confrontée la branche à la date de la signature du présent accord, il a été convenu d'arrêter une nouvelle liste d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Sont ainsi visées :
– les actions de formation liées à la sûreté et à la sécurité des biens et des personnes visant à la fois des formations obligatoires et stratégiques pour le secteur (notamment celles définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007) ;
– les actions de formation liées à la santé et sécurité au travail ;
– les actions de formation liées à la transition écologiques et numériques ;
– les actions de formation liées à l'intégration, à la promotion professionnelle dans l'entreprise et à la transmission des savoirs, à la diversité et à l'inclusion ;
– les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes dans le cadre de prise de poste et pour favoriser les mobilités internes ainsi que les frais annexes des salariés participant aux jurys ;
– les actions visant à favoriser le recrutement, en particulier par la voie de l'alternance ;
– les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés dans l'entreprise.

Les actions certifiantes peuvent être réalisées dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou tout autre dispositif concourant à la même finalité.

Afin de faciliter et d'harmoniser le traitement des dossiers par les conseillers de l'OPCO Mobilités, les partenaires sociaux conviennent à titre d'illustration de lister les formations visées au sein de chaque thématique.

Cette liste figure en annexe du présent accord.

ART. 5

Dans le cadre de cette contribution, l'OPCO Mobilités pourra prendre en charge :
– les frais pédagogiques ;
– les frais annexes (hôtellerie, restauration, déplacement, frais de jury…) ;
– les rémunérations (cotisations sociales comprises).

Dans le cadre de la formation continue obligatoire (FCO voyageurs/passerelles voyageurs), le forfait vient financer la journée consacrée à la sécurité dans le programme FCO. Il ne finance pas l'acquisition de la carte professionnelle.

ART. 6

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP sur la base du chiffrage établi trimestriellement par l'OPCO Mobilités. Le pilotage et la gestion de cette contribution conventionnelle pourront tenir compte des préconisations de l'OPCO Mobilités. Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCO avant la fin de chaque exercice.

Sur délibération paritaire, la CPNEFP déterminera annuellement les taux de prise en charge des frais pédagogiques, des frais annexes (hébergement, restauration, transport) et du maintien de salaire des salariés en formation.

En cas de nécessité d'arbitrages financiers, la CPNEFP priorisera les actions de formation liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes ainsi que les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes.

Il est entendu par les parties signataires que seules les entreprises étant à jour du paiement de la présente contribution conventionnelle pourront bénéficier des remboursements définis par la CPNEFP.

ART. 7

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche dans le cadre du 4° de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celle issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

ART. 7.1

7.1.1 Dispositions relatives à la collecte

Dans le cadre d'une extension du présent accord avant le 31 décembre 2024, ce dernier entrera en vigueur le 1er janvier 2025 pour permettre de procéder à la collecte en 2025 sur la base de la masse salariale 2024. Dans le cadre d'une extension postérieure au 1er janvier 2025, le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier de l'année suivante, pour permettre de procéder à la collecte pour l'année d'application sur la base de la masse salariale de l'année précédente.

À compter de sa date d'entrée en vigueur et de manière à éviter une double collecte, le présent accord annule et supprime les dispositions de l'article 1.2 et des articles 1 et 6 de l'annexe financière de l'accord du 7 juillet 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs.

7.1.2 Dispositions relatives aux prises en charge financières

La CPNEFP pourra décider – dès l'extension du présent accord et sur les bases de celui-ci – des actions de formation pouvant être prises en charge au titre de la contribution conventionnelle ainsi que les remboursement afférents (que ce soit la nature de frais pouvant être pris en charge que leur montant).

7.1.3 Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa date d'entrée en vigueur définie à l'article 7.1.1 pour une durée indéterminée.

ART. 7.2

La commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunira en avril 2028 ou en cas de besoin avant cette échéance à la demande d'une des parties signataires afin de faire un bilan, sur la base des données statistiques transmises par l'OPCO, des actions de formation financées par la présente contribution et de déterminer d'éventuelles nouvelles priorités de branche.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 7.3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART. 7.4

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

Dès le 19 novembre 1996, les organisations syndicales et patronales ont signé un accord sur la formation professionnelle, dans le cadre de cet accord, les parties signataires ont identifié des actions de formation prioritaires au sein de la branche qui bénéficient d'un financement spécifique à savoir :
– les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens, telles que définies dans l'accord sécurité du 17 avril 2007 ; (est compris dans ce cadre, une partie de la formation continue obligatoire au sens du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 à hauteur d'une journée de formation) ;
– les actions de formation continue permettant aux salariés d'obtenir les diplômes ou titres homologués inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ou certificats de qualification professionnelle reconnus par la profession, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, dont l'importance a été réaffirmée par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par l'accord de branche du 7 juillet 2015.

Les entreprises de la branche doivent s'acquitter d'une contribution supplémentaire conventionnelle correspondant à 0,3 % de la masse salariale brute, versée pendant l'année de référence.

Il est rappelé qu'historiquement, la branche a instauré cette contribution afin qu'elle soit prioritairement utilisée pour financer les actions de formation continue relatives à la sécurité et à la protection des personnes et des biens.

Dans le même temps, faisant le constat que le report à nouveau de la contribution conventionnelle est important, les partenaires sociaux ont convenu que le niveau et l'évolution des compétences des salariés constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Dans le cadre et les limites du présent accord, chaque salarié doit être en mesure, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Dans un contexte de profondes mutations environnementales, numériques et technologiques du secteur et des besoins croissants de formation et de développement des compétences des salariés de la branche, le présent accord a vocation à définir de nouvelles priorités de branche financées par la contribution conventionnelle tout en réaffirmant le caractère primordial des formations liées à la sécurité et à la sûreté des biens et des personnes.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs décident :

ART.

Annexe

La présente annexe est une clé de lecture à l'intention des conseillers de l'OPCO Mobilités et des employeurs. Elle n'a vocation qu'à donner une grille de lecture partagée et non exhaustive.

Principales thématiques	Formations obligatoires	Formations stratégiques pour la branche
Les actions de formation liées à la sécurité des biens et des personnes	FCO (forfait), habilitation électrique, gaz et environnement hydrogène, utilisation d'un défibrillateur ; SST, PCS1, SSIAP, recyclage ; Formations relatives à la sécurité des personnes telles que définies par l'INRS : secours et sécurité incendie ; Prévention de l'accidentologie au poste de travail ; GTPI (gestes techniques de prévention et d'intervention).	– la gestion des conflits ; – accessibilité des publics : les actions de prévention et de sécurité PMR ; – lutte contre la fraude ; – lutte contre les atteintes sexistes et les violences faites aux femmes.
Les actions de formation liées à la santé au travail	– gestes et postures au travail ; – troubles musculaires squelettiques ; – risques psychosociaux sociaux.	Ergonomie
Les actions de formation liées à la transition écologique et numérique	Formation au recyclage tramway	– sécurité des données et des systèmes d'information et d'exploitation ; – les formations liées à la transition écologique ; – conduite anticipée (écoconduite).
Les actions de formation liées à l'intégration dans l'entreprise et à la transmission des savoirs		– parcours d'intégration, d'acculturation, POE et dispositifs d'accès à l'emploi ; – formation de formateur ; – formation de tuteur et de maître d'apprentissage.
Les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes		– prise en charge du financement des CQP (déploiement, repérage et évaluation, jury, coûts pédagogiques) ; – financement de l'alternance ; – remise à niveau.
Les formations pré-qualifiantes, qualifiantes et certifiantes liées à la reconversion et au reclassement des salariés		

SECTION 31

Avenant : Accord du 27 mai 2026 relatif au transfert de contrats de travail des salariés en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public en Île-de-France

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les présentes dispositions s'appliquent en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public de voyageurs organisé par Île-de-France mobilités ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée ou substituée, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, depuis une entreprise relevant de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport vers une entreprise relevant de la convention collective du transport urbain de voyageurs (IDCC 1424).

ART. 2

En cas de changement de conventions collectives applicables, pour une durée limitée au 30 avril 2030 à compter de la date du 30 avril 2026 :
– les salariés issus de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, et totalisant au 30 avril 2026 au moins 26 ans de conduite, continuent à relever du dispositif dit « CFA », créé par l'accord du 2 avril 1998 relatif au « CFA-voyageurs », avec maintien de leurs droits et obligations ; à ce titre ils continuent de cotiser à l'AGECFA ;
– les employeurs relevant de la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs relèvent du dispositif dit « CFA », créé par l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs, avec respect des droits et obligations des entreprises adhérentes pour ces seuls salariés transférés mentionnés ci-dessus dans le présent article ; en particulier elles cotisent à l'AGECFA pour ces salariés.

Toute évolution qui intervient dans ce délai sur les dispositions relatives au congé de fin d'activité défini par l'accord précité s'applique de plein droit aux salariés transférés et aux entreprises concernées.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée limitée jusqu'au 30 avril 2030.

Cette période vise à résoudre le cas des salariés ayant été impactés par un décalage du calendrier dans le transfert des lots sur le réseau OPTILE et qui n'ont pu se voir appliquer certaines dispositions de l'accord du 20 octobre 2020 qui a expiré le 31 décembre 2024.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du 30 avril 2026.

ART. 4

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 5

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

ART.

Le présent accord définit le dispositif de poursuite des relations de travail en cas de changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport, en Île-de-France, relevant de la convention collective des réseaux de transport public urbain de voyageurs en application de l'article L. 3317-1 du code des transports.

SECTION 32

Avenant salaires : Accord du 13 mai 2008 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux, réunis le 13 mai 2008 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs,
Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
Considérant l'accord du 7 juillet 1994 relatif à l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au SMIC, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification ;
Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;
Considérant que les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 relatifs à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, respectivement pour le coefficient 190 et pour le coefficient 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et a permis qu'il soit de nouveau calculé selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient »,
Décident :

ART. 1

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 7,32 € depuis le 1er juillet 2007, est fixée à un montant de :
— 7,47 € à compter du 1er mai 2008 ;
— 7,51 € à compter du 1er septembre 2008.

ART. 2

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1er du présent accord, uniquement pour la durée d'application du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, aux dates visées :

(En euros.)

COEFFICIENT	AU 1er JUILLET 2008	AU 1er MAI 2008	AU 1er SEPTEMBRE 2008
145	1 309, 95	1 336, 15	1 344, 17
155	1 327, 54	1 354, 09	1 362, 22
170	1 337, 55	1 364, 30	1 372, 49
175	1 352, 03	1 379, 07	1 387, 35

ART. 3

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1er et 2 ci-dessus.
Il annule et remplace l'accord du 23 janvier 2007 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

ART. 5

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

SECTION 33

Avenant salaires : Accord du 17 mai 2011 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux, réunis le 17 mai 2011 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :
Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification ;
Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;
Considérant que les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 190 et 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient »,
Décident :

ART. 1er

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 7,71 € depuis le 1er janvier 2010, est fixée à un montant de 7,86 € à compter du 1er janvier 2011.

ART. 2

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1er du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée.

(En euros.)

Coefficient forfaitisé	Au 1er janvier 2010 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2011
145	1 379,34	1406,93
155	1 397,86	1425,82
170	1 408,39	1436,56
175	1 423,65	1452,12

ART. 3

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1er janvier 2011, est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

ART. 4

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1er et 2 ci-dessus.
Il annule et remplace l'accord du 2 février 2010 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

ART. 6

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

Barème du salaire national minimum de branche au 1er janvier 2011

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté – 6 mois 0 %	Ancienneté + 6 mois + 3 %	Ancienneté + 1 an + 7 %	Ancienneté + 3 ans + 10 %	Ancienneté + 5 ans + 12 %	Ancienneté + 10 ans + 14 %	Ancienneté + 15 ans + 17 %	Ancienneté + 20 ans + 20 %	Ancienneté + 25 ans + 23 %
145	1 406,93	1 449,14	1 505,42	1 547,62	1 575,76	1 603,90	1 646,11	1 688,32	1 730,52
155	1 425,82	1 468,59	1 525,63	1 568,40	1 596,92	1 625,43	1 668,21	1 710,98	1 753,76
170	1 436,56	1 479,66	1 537,12	1 580,22	1 608,95	1 637,68	1 680,78	1 723,87	1 766,97
175	1 452,12	1 495,68	1 553,77	1 597,33	1 626,37	1 655,42	1 698,98	1 742,54	1 786,11
185	1 454,10	1 497,72	1 555,89	1 599,51	1 628,59	1 657,67	1 701,30	1 744,92	1 788,54
190	1 493,40	1 538,20	1 597,94	1 642,74	1 672,61	1 702,48	1 747,28	1 792,08	1 836,88
200	1 572,00	1 619,16	1 682,04	1 729,20	1 760,64	1 792,08	1 839,24	1 886,40	1 933,56
205	1 611,30	1 659,64	1 724,09	1 772,43	1 804,66	1 836,88	1 885,22	1 933,56	1 981,90
210	1 650,60	1 700,12	1 766,14	1 815,66	1 848,67	1 881,68	1 931,20	1 980,72	2 030,24
220	1 729,20	1 781,08	1 850,24	1 902,12	1 936,70	1 971,29	2 023,16	2 075,04	2 126,92

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté – 6 mois 0 %	Ancienneté + 6 mois + 3 %	Ancienneté + 1 an + 7 %	Ancienneté + 3 ans + 10 %	Ancienneté + 5 ans + 12 %	Ancienneté + 10 ans + 14 %	Ancienneté + 15 ans + 17 %	Ancienneté + 20 ans + 20 %	Ancienneté + 25 ans + 25 %	Ancienneté + 30 ans + 30 %
205	1 611,30	1 659,64	1724,09	1 772,43	1 804,66	1 836,88	1 885,22	1 933,56	2 014,13	2 094,69
210	1 650,60	1 700,12	1 766,14	1 815,66	1 848,67	1 881,68	1 931,20	1 980,72	2 063,25	2 145,78
220	1 729,20	1 781,08	1 850,24	1 902,12	1 936,70	1 971,29	2 023,16	2 075,04	2 161,50	2 247,96
230	1 807,80	1 862,03	1 934,35	1 988,58	2 024,74	2 060,89	2 115,13	2 169,36	2 259,75	2 350,14
240	1 886,40	1 942,99	2 018,45	2 075,04	2 112,77	2 150,50	2 207,09	2 263,68	2 358,00	2 452,32
250	1 965,00	2 023,95	2 102,55	2 161,50	2 200,80	2 240,10	2 299,05	2 358,00	2 456,25	2 554,50
270	2 122,20	2 185,87	2 270,75	2 334,42	2 376,86	2 419,31	2 482,97	2 546,64	2 652,75	2 758,86
280	2 200,80	2 266,82	2 354,86	2 420,88	2 464,90	2 508,91	2 574,94	2 640,96	2 751,00	2 861,04
300	2 358,00	2 428,74	2 523,06	2 593,80	2 640,96	2 688,12	2 758,86	2 829,60	2 947,50	3 065,40
310	2 436,60	2 509,70	2 607,16	2 680,26	2 728,99	2 777,72	2 850,82	2 923,92	3 045,75	3 167,58
320	2 515,20	2 590,66	2 691,26	2 766,72	2 817,02	2 867,33	2 942,78	3 018,24	3 144,00	3 269,76
340	2 672,40	2 752,57	2 859,47	2 939,64	2 993,09	3 046,54	3 126,71	3 206,88	3 340,50	3 474,12
360	2 829,60	2 914,49	3 027,67	3 112,56	3 169,15	3 225,74	3 310,63	3 395,52	3 537,00	3 678,48

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
300	2 358,00
390	3 065,40
430	3 379,80
530	4 165,80
630	4 951,80
690	5 423,40

SECTION 34

Avenant salaires : Accord du 5 mars 2015 relatif au salaire national minimal et aux salaires minimaux mensuels forfaitisés au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux, réunis le 5 mars 2015 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs ;
Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification ;
Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;
Considérant que les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minimaux mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 190 et 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multiplié par coefficient »,
décident :

ART. 1er

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,25 € depuis le 1er janvier 2014, est fixée à un montant de 8,31 € à compter du 1er janvier 2015.

ART. 2

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1er du présent accord, les salaires minimaux mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée.

(En euros.)

Coefficient forfaitisé	Au 1er janvier 2014 (pour mémoire)	Au 1er janvier 2015
145	1 476,42	1 486,75
155	1 496,24	1 506,71
170	1 507,52	1 518,07
175	1 523,84	1 534,51

ART. 3

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1er janvier 2015, est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

ART. 4

Les parties signataires rappellent que les entreprises sont tenues d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.
Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ART. 5

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1er et 2 ci-dessus.
Il annule et remplace l'accord du 14 février 2014 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minimaux mensuels forfaitisés.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

ART. 7

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

Barème du salaire national minimum de branche au 1er janvier 2015

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté Moins de 6 mois 0 %	Ancienneté Plus de 6 mois + 3 %	Ancienneté Plus de 1 an + 7 %	Ancienneté Plus de 3 ans + 10 %	Ancienneté Plus de 5 ans + 12 %	Ancienneté Plus de 10 ans + 14 %	Ancienneté Plus de 15 ans + 17 %	Ancienneté Plus de 20 ans + 20 %	Ancienneté Plus de 25 ans + 23 %
145	1 486,75	1 531,35	1 590,82	1 635,43	1 665,16	1 694,90	1 739,50	1 784,10	1 828,70
155	1 506,71	1 551,91	1 612,18	1 657,38	1 687,52	1 717,65	1 762,85	1 808,05	1 853,25
170	1 518,07	1 563,61	1 624,33	1 669,88	1 700,24	1 730,60	1 776,14	1 821,68	1 867,23
175	1 534,51	1 580,55	1 641,93	1 687,96	1 718,65	1 749,34	1 795,38	1 841,41	1 887,45
185	1 537,35	1 583,47	1 644,96	1 691,09	1 721,83	1 752,58	1 798,70	1 844,82	1 890,94
190	1 578,90	1 626,27	1 689,42	1 736,79	1 768,37	1 799,95	1 847,31	1 894,68	1 942,05
200	1 662,00	1 711,86	1 778,34	1 828,20	1 861,44	1 894,68	1 944,54	1 994,40	2 044,26
205	1 703,55	1 754,66	1 822,80	1 873,91	1 907,98	1 942,05	1 993,15	2 044,26	2 095,37
210	1 745,10	1 797,45	1 867,26	1 919,61	1 954,51	1 989,41	2 041,77	2 094,12	2 146,47
220	1 828,20	1 883,05	1 956,17	2 011,02	2 047,58	2 084,15	2 138,99	2 193,84	2 248,69

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

Coef.	Ancienneté Moins de 6 mois 0 %	Ancienneté Plus de 6 mois + 3 %	Ancienneté Plus de 1 an + 7 %	Ancienneté Plus de 3 ans + 10 %	Ancienneté Plus de 5 ans + 12 %	Ancienneté Plus de 10 ans + 14 %	Ancienneté Plus de 15 ans + 17 %	Ancienneté Plus de 20 ans + 20 %	Ancienneté Plus de 25 ans + 25 %	Ancienneté Plus de 30 ans + 30 %
205	1 703,55	1 754,66	1 822,80	1 873,91	1 907,98	1 942,05	1 993,15	2 044,26	2 129,44	2 214,62
210	1 745,10	1 797,45	1 867,26	1 919,61	1 954,51	1 989,41	2 041,77	2 094,12	2 181,38	2 268,63
220	1 828,20	1 883,05	1 956,17	2 011,02	2 047,58	2 084,15	2 138,99	2 193,84	2 285,25	2 376,66
230	1 911,30	1 968,64	2 045,09	2 102,43	2 140,66	2 178,88	2 236,22	2 293,56	2 389,13	2 484,69
240	1 994,40	2 054,23	2 134,01	2 193,84	2 233,73	2 273,62	2 333,45	2 393,28	2 493,00	2 592,72
250	2 077,50	2 139,83	2 222,93	2 285,25	2 326,80	2 368,35	2 430,68	2 493,00	2 596,88	2 700,75
270	2 243,70	2 311,01	2 400,76	2 468,07	2 512,94	2 557,82	2 625,13	2 692,44	2 804,63	2 916,81
280	2 326,80	2 396,60	2 489,68	2 559,48	2 606,02	2 652,55	2 722,36	2 792,16	2 908,50	3 024,84
300	2 493,00	2 567,79	2 667,51	2 742,30	2 792,16	2 842,02	2 916,81	2 991,60	3 116,25	3 240,90
310	2 576,10	2 653,38	2 756,43	2 833,71	2 885,23	2 936,75	3 014,04	3 091,32	3 220,13	3 348,93
320	2 659,20	2 738,98	2 845,34	2 925,12	2 978,30	3 031,49	3 111,26	3 191,04	3 324,00	3 456,96
340	2 825,40	2 910,16	3 023,18	3 107,94	3 164,45	3 220,96	3 305,72	3 390,48	3 531,75	3 673,02
360	2 991,60	3 081,35	3 201,01	3 290,76	3 350,59	3 410,42	3 500,17	3 589,92	3 739,50	3 889,08

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche
300	2 493,00
390	3 240,90
430	3 573,30
530	4 404,30
630	5 235,30
690	5 733,90

SECTION 35

Avenant salaires : Accord du 25 mai 2023 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La valeur du point conventionnel de branche est fixée à un montant de 9,42 euros au 1er mai 2023.

ART. 2

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et des accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 ainsi que celles de l'article 1er du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 190 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, au 1er mai 2023.

Coefficients forfaitisés	Au 1er mai 2023
Coefficient 145	1 766,31 €
Coefficient 155	1 776,95 €
Coefficient 170	1 783,39 €
Coefficient 175	1 789,83 €
Coefficient 185	1 793,05 €
Coefficient 190	1 798,20 €

ART. 3

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté applicable au 1er mai 2023 est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

ART. 4

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ART. 5

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Le présent accord est applicable -aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche des transports urbains de voyageurs- à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1er à 3 ci-dessus.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

Barème du salaire national minimum de branche au 1er mai 2023

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

		Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Plus d'1 an	Plus de 3 ans	Plus de 5 ans	Plus de 10 ans	Plus de 15 ans	Plus de 20 ans	Plus de 25 ans
	Coefficients	0 %	3 %	7 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	23 %
Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion	145	1 766,31 €	1 819,30 €	1 889,95 €	1 942,94 €	1 978,27 €	2 013,59 €	2 066,58 €	2 119,57 €	2 172,56 €
	155	1 776,95 €	1 830,26 €	1 901,34 €	1 954,65 €	1 990,18 €	2 025,72 €	2 079,03 €	2 132,34 €	2 185,65 €
	170	1 783,39 €	1 836,89 €	1 908,23 €	1 961,73 €	1 997,40 €	2 033,06 €	2 086,57 €	2 140,07 €	2 193,57 €
	175	1 789,83 €	1 843,52 €	1 915,12 €	1 968,81 €	2 004,61 €	2 040,41 €	2 094,10 €	2 147,80 €	2 201,49 €
	185	1 793,05 €	1 846,84 €	1 918,56 €	1 972,36 €	2 008,22 €	2 044,08 €	2 097,87 €	2 151,66 €	2 205,45 €
	190	1 798,20 €	1 852,15 €	1 924,07 €	1 978,02 €	2 013,98 €	2 049,95 €	2 103,89 €	2 157,84 €	2 211,79 €
	200	1 884,00 €	1 940,52 €	2 015,88 €	2 072,40 €	2 110,08 €	2 147,76 €	2 204,28 €	2 260,80 €	2 317,32 €
	205	1 931,10 €	1 989,03 €	2 066,28 €	2 124,21 €	2 162,83 €	2 201,45 €	2 259,39 €	2 317,32 €	2 375,25 €
	210	1 978,20 €	2 037,55 €	2 116,67 €	2 176,02 €	2 215,58 €	2 255,15 €	2 314,49 €	2 373,84 €	2 433,19 €
	220	2 072,40 €	2 134,57 €	2 217,47 €	2 279,64 €	2 321,09 €	2 362,54 €	2 424,71 €	2 486,88 €	2 549,05 €

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

		Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Plus d'1 an	Plus de 3 ans	Plus de 5 ans	Plus de 10 ans	Plus de 15 ans	Plus de 20 ans	Plus de 25 ans	Plus de 30 ans
	Coefficients	0 %	3 %	7 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	25 %	30 %
Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur	205	1 931,10 €	1 989,03 €	2 066,28 €	2 124,21 €	2 162,83 €	2 201,45 €	2 259,39 €	2 317,32 €	2 413,88 €	2 510,43 €
	210	1 978,20 €	2 037,55 €	2 116,67 €	2 176,02 €	2 215,58 €	2 255,15 €	2 314,49 €	2 373,84 €	2 472,75 €	2 571,66 €
	220	2 072,40 €	2 134,57 €	2 217,47 €	2 279,64 €	2 321,09 €	2 362,54 €	2 424,71 €	2 486,88 €	2 590,50 €	2 694,12 €
	230	2 166,60 €	2 231,60 €	2 318,26 €	2 383,26 €	2 426,59 €	2 469,92 €	2 534,92 €	2 599,92 €	2 708,25 €	2 816,58 €
	240	2 260,80 €	2 328,62 €	2 419,06 €	2 486,88 €	2 532,10 €	2 577,31 €	2 645,14 €	2 712,96 €	2 826,00 €	2 939,04 €
	250	2 355,00 €	2 425,65 €	2 519,85 €	2 590,50 €	2 637,60 €	2 684,70 €	2 755,35 €	2 826,00 €	2 943,75 €	3 061,50 €
	270	2 543,40 €	2 619,70 €	2 721,44 €	2 797,74 €	2 848,61 €	2 899,48 €	2 975,78 €	3 052,08 €	3 179,25 €	3 306,42 €

280	2 637,60 €	2 716,73 €	2 822,23 €	2 901,36 €	2 954,11 €	3 006,86 €	3 085,99 €	3 165,12 €	3 297,00 €	3 428,88 €
300	2 826,00 €	2 910,78 €	3 023,82 €	3 108,60 €	3 165,12 €	3 221,64 €	3 306,42 €	3 391,20 €	3 532,50 €	3 673,80 €
310	2 920,20 €	3 007,81 €	3 124,61 €	3 212,22 €	3 270,62 €	3 329,03 €	3 416,63 €	3 504,24 €	3 650,25 €	3 796,26 €
320	3 014,40 €	3 104,83 €	3 225,41 €	3 315,84 €	3 376,13 €	3 436,42 €	3 526,85 €	3 617,28 €	3 768,00 €	3 918,72 €
340	3 202,80 €	3 298,88 €	3 427,00 €	3 523,08 €	3 587,14 €	3 651,19 €	3 747,28 €	3 843,36 €	4 003,50 €	4 163,64 €
360	3 391,20 €	3 492,94 €	3 628,58 €	3 730,32 €	3 798,14 €	3 865,97 €	3 967,70 €	4 069,44 €	4 239,00 €	4 408,56 €

Personnel des ingénieurs et cadres

	Coefficients	À l'embauche
Personnel des ingénieurs et cadres	300	2 826,00 €
	390	3 673,80 €
	430	4 050,60 €
	530	4 992,60 €
	630	5 934,60 €
	690	6 499,80 €

ART.

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).