Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2583

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 21 octobre 2025 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000018977636

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018977636

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 05:30

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 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 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 56
Article 57
Article 58
Article 59
Article
Article 60
Article 61
Article 62
Article 63
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10

Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 50
Article 51
Article 52
Article 53
Article 54
Article 55
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Avenant : Annexe I - Barèmes d'indemnisation des frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales parti
Article
Avenant : Annexe II - Définition des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères de classification des emplois
Article
Avenant : Accord de transition du 27 juin 2006 relatif à la mise en application du nouveau système de classification
Article 1
Article 2
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 ANNEXE I
Article ANNEXE II
Article
Avenant : Avenant du 31 mars 2009 à l'accord du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 19 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article
Avenant : Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article

Avenant : Accord du 20 mai 2021 relatif au proche aidant

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 2.1.
Article 2.2.
Article 2.3.
Article 2.4.
Article 2.5.
Article 2.6.
Article 5.1.
Article 5.2.
Article 3.1.
Article 3.2.
Article 3.3.
Article 3.4.
Article 3.5.
Article

Avenant : Avenant n° 1 du 21 juin 2021 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Article

Avenant : Accord national du 12 avril 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11

Article 12
Article 13
Article
Article
Avenant : Accord du 20 décembre 2023 relatif à la santé et à la sécurité du personnel
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 21 mai 2024 relatif au proche aidant
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 6.6
Article
Article

Avenant : Accord du 19 décembre 2024 relatif à la protection sociale complémentaire
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.5
Article 3.6
Article
Avenant salaires : Accord « Salaires » du 18 décembre 2007 relatif aux RAG pour l'année 2007
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Avenant salaires : Accord du 2 septembre 2020 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2020
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006

ART. 11

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à veiller au respect de la liberté d'opinion de tout salarié et affirment leur volonté de voir respecter les principes suivants :
— tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix ;
— l'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail ;
— les employeurs ne doivent en aucun cas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, le déroulement de carrière, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement ;
— les employeurs ne peuvent en aucun cas prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel et les payer au lieu et place de celui-ci ;
— les employeurs ne doivent exercer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

ART. 12

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale devront être définies au sein de chaque entreprise dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Dans ce cadre, seront notamment définis par accord d'entreprise ou à défaut, par décision unilatérale de l'employeur, les modalités relatives :
— à l'affichage des communications syndicales ;
— à la diffusion des publications et tracts de nature syndicale ;
— à la mise à disposition éventuelle de ces documents par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC), une telle mise à disposition éventuelle ne pouvant être autorisée que si un accord d'entreprise est conclu ;
— à la collecte des cotisations syndicales ;
— au local et au matériel mis à disposition ;
— aux conditions d'accès aux locaux ;
— aux réunions des sections syndicales ;
— aux réunions à l'occasion d'invitation de personnalités extérieures ;
— au congé de formation économique, sociale et syndicale.
Le cas échéant, la dispersion géographique des différentes implantations de l'entreprise sera prise en compte.
Ce dernier point devra également être abordé, toujours en tant que de besoin, dans le cadre de la mise en place et du fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

ART. 13

Les dispositions visant à faciliter le déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales doivent être définies au sein de chaque entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et des principes relatifs au libre exercice du droit syndical, tels que prévus à l'article 11 de la présente convention collective.
Dans ce cadre, sont notamment déterminées par accord d'entreprise les modalités pratiques relatives aux points suivants :
— conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice des mandats représentatifs ;
— mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise ;
— conditions de mise en oeuvre du maintien et du développement des compétences professionnelles des intéressés dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie ;
— droits, garanties et conditions d'exercice d'un mandat syndical extérieur à l'entreprise au regard du contrat de travail ;
— prise en compte dans le déroulement de carrière de l'intéressé de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat ;
— optimisation des conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.
Les accords d'entreprise peuvent également prévoir l'application de certaines des dispositions ainsi définies aux salariés titulaires de mandats électifs dont le cumul des heures de délégation représenterait une fraction significative de leur temps de travail effectif.

ART. 14

a) Principe
Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des délégués, au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué du personnel.
b) Modalités d'élection des délégués du personnel
Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :
— le premier collège comprend l'ensemble des salariés positionnés dans les classes A à C, au titre de l'article 36 de la présente convention collective, relatif à la classification ;
— le second collège comprend les salariés positionnés dans les classes D à P.
La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail, étant précisé qu'un seul collège électoral est constitué dans les établissements ne dépassant pas le seuil prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord collectif ou un protocole d'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

ART. 15

a) Principe
Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des comités d'entreprise ou d'établissement, au nombre des membres des comités d'entreprise ou d'établissement, à l'électorat, à l'éligibilité, au bénéfice des stages de formation économique et aux conditions d'exercice du mandat des membres des comités d'entreprise ou d'établissement.
b) Modalités d'élection des membres des comités d'entreprise ou d'établissement
Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :
— le premier collège comprend l'ensemble des salariés positionnés dans les classes A à C, au titre de l'article 36 de la présente convention collective, relatif à la classification ;
— le deuxième collège comprend les salariés positionnés dans les classes D à P.
Toutefois, si le nombre de cadres est au moins égal à celui prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera constitué un collège spécial ; sont considérés comme cadres les salariés positionnés dans les classes I à P de la classification de la présente convention collective.
La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.
Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés que par un accord collectif ou un protocole d'accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.
c) Subvention de fonctionnement
Les entreprises versent aux comités d'entreprise ou d'établissement une subvention de fonctionnement selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
d) Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise
Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent à reconnaître que les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent un élément important de la vie sociale au sein de l'entreprise.
Dans ce cadre, les employeurs veillent à doter les comités d'entreprise de moyens matériels et financiers en rapport avec l'importance des effectifs et leur permettant de donner à ces activités une réalité concrète.
A cet effet, la contribution de l'entreprise au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute.
Cette contribution est distincte de la subvention de fonctionnement qui est versée en application du c du présent article.

ART. 16

a) Principe
Les entreprises s'assurent du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives aux conditions de mise en place des CHSCT, au nombre de membres et à la composition de la délégation, aux missions et au fonctionnement de ces comités, ainsi qu'aux modalités de formation des représentants du personnel aux CHSCT.
b) Dispositions particulières
Par ailleurs, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les CHSCT s'attachent, dans le cadre de leur rôle de prévention, à porter une attention plus particulière aux travaux pénibles, dangereux, insalubres, énumérés à l'article 39 de la présente convention collective.

ART. 17

a) Principe
Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité d'informer les représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et dans l'établissement.
b) Modalités de mise en oeuvre
Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes des entreprises :
— la fourniture d'un exemplaire actualisé des textes conventionnels applicables, au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés dans les conditions prévues au paragraphe c de l'article 10 de la présente convention collective ;
— la communication sur le site intranet de l'entreprise, pour autant que celle-ci en soit dotée, d'un exemplaire des textes conventionnels.
En tant que de besoin, un accord collectif pourra fixer des modalités d'information propres aux spécificités de chaque entreprise.

ART. 18

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Tout engagement est confirmé par la remise d'un contrat de travail écrit dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :

- la nature du contrat de travail ;

- l'identité des parties ;

- le lieu de travail ; en cas de pluralité de lieux de travail, l'un d'entre eux sera pris en compte comme rattachement administratif ;

- l'emploi occupé et la classification du poste tenu correspondant à cet emploi, telle que prévue par la présente convention collective ;

- la date de début du contrat ;

- la durée de la période d'essai ;

- la durée du travail ;

- le montant et la composition des éléments contractuels de la rémunération, en identifiant les éléments de rémunération qui seront pris en compte pour la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie à l'article 37 de la présente convention collective ;

- la convention de branche et les accords d'entreprise applicables ;

- le cas échéant, les conditions particulières liées au poste tenu.

L'employeur fournit, le cas échéant, concomitamment au contrat de travail le règlement intérieur applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit se soumettre, ainsi qu'aux différentes formalités administratives liées à l'embauche.

A ce titre, certains emplois peuvent nécessiter la production de documents tels que, par exemple, le diplôme, un extrait du casier judiciaire, le permis de conduire.

Ultérieurement, le salarié devra aviser dans les meilleurs délais, son employeur de tous les éléments nouveaux liés à sa situation personnelle, qui ont un impact sur le contrat de travail ou la relation de travail avec l'entreprise.

ART. 19

a) Salariés embauchés en contrat à durée indéterminée
Conformément à l'article 18 de la présente convention collective relatif à l'embauche, la durée de la période d'essai est déterminée par le contrat de travail.
Cette durée peut également être fixée par accord d'entreprise.
Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que :
— la période d'essai des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée ne peut pas dépasser, sauf renouvellement :
— 2 mois pour le personnel d'exécution ;
— 3 mois pour le personnel maîtrise ;
— 3 mois pour le personnel cadre ;
— cette période d'essai peut être, par accord écrit des deux parties, prolongée au maximum d'une durée équivalente à la période initialement prévue.
Il est spécifié que, pour les salariés qui ne relèvent pas du dispositif de classification des emplois prévu à l'article 36 de la présente convention collective, la durée de la période d'essai et son éventuel renouvellement sont exclusivement définis dans le cadre du contrat de travail.
b) Salariés embauchés en contrat à durée déterminée
Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 20

a) Principe
Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité d'informer les salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et dans l'établissement.
b) Modalités de mise en oeuvre
Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes des entreprises :
— la remise au salarié, au moment de l'embauche, d'une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise et l'établissement ;
— la mise à disposition, sur le lieu de travail le plus approprié, d'un exemplaire à jour des textes conventionnels ;
— la communication sur le site intranet de l'entreprise, pour autant que celle-ci en soit dotée, d'un exemplaire des textes conventionnels.
En tant que de besoin, un accord collectif pourra fixer des modalités d'information propres aux spécificités de chaque entreprise.

ART. 21

a) Temps de travail effectif
En application des dispositions législatives en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
b) Durée annuelle du travail
En application de la législation en vigueur, la durée annuelle de référence ne peut dépasser 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, ou 217 jours pour les cadres en forfait jours auxquels s'ajoute 1 jour au même titre.
c) Temps de repos quotidien
En application de la législation en vigueur, le repos quotidien est fixé à 11 heures consécutives.
Il peut être dérogé à la durée de ce repos, dans la limite de 9 heures, et à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente soit prévue :
— par accord d'entreprise pour les activités prévues par la réglementation en vigueur, notamment celles caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ;
— en cas de surcroît d'activité, et en l'absence d'accord d'entreprise, sur autorisation de l'inspecteur du travail, après information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après avis des délégués du personnel.
Par ailleurs, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments et sous la propre responsabilité de l'employeur — à charge pour celui-ci d'adresser ultérieurement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail — il peut être dérogé au temps de repos quotidien pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents.
A ce titre, le salarié concerné doit bénéficier d'une période au moins équivalente de repos ou, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, d'une contrepartie équivalente.
d) Temps de repos hebdomadaire
En application de la législation en vigueur, le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, durée à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien.
Toutefois, en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution des travaux urgents, après en avoir avisé immédiatement l'inspecteur du travail.
A ce titre, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié concerné doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.
Par ailleurs, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que toute dérogation à la durée du repos hebdomadaire s'effectue dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur ainsi que par les dispositions de la présente convention collective.
e) Durée quotidienne
En application de la législation en vigueur, la durée quotidienne de travail effectif effectuée par un salarié en décompte horaire, qui ne remplit pas l'une des conditions définies au b de l'article 24 de la présente convention collective relatif au travail de nuit, ne peut excéder 10 heures.
Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 12 heures :
— par accord d'entreprise pour les activités prévues par la réglementation en vigueur ;
— en cas de surcroît temporaire d'activité sur autorisation de l'inspecteur du travail, après information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après avis des délégués du personnel ;
— en cas d'urgence, sous la propre responsabilité de l'employeur, à charge pour celui-ci d'adresser ultérieurement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail.
f) Durée hebdomadaire
En application de la législation et de la réglementation en vigueur, la durée hebdomadaire de travail effectif effectuée par un salarié en décompte horaire, qui ne remplit pas l'une des conditions définies au b de l'article 24 de la présente convention collective relatif au travail de nuit, ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine et, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, 44 heures.
Il peut être dérogé à ces durées dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur.
g*) Conventions individuelles de forfait pour le personnel cadre* (1)
Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, la durée du travail des cadres, autres que les cadres dirigeants ou que ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait, établies sur une base hebdomadaire, mensuelle, annuelle, ou en forfait jours.
Les modalités relatives à ces différentes conventions de forfait sont déterminées en entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions des articles L. 3121-42 à L. 3121-45 du code du travail (anciennement L. 212-15-3 et L. 212-15-4). (Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 22

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail en équipes successives afin d'assurer la permanence du service, tout en affirmant leur volonté partagée de prendre en compte la pénibilité que génère, pour les salariés concernés, ce type d'organisation.
Les dispositions en matière d'organisation du temps de travail, ainsi que les modalités de compensations liées au travail de façon permanente en équipes successives, sont définies au sein de chaque entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 23

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que le recours aux heures supplémentaires est encadré par les dispositions suivantes :

a) Contingent d'heures supplémentaires

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que le contingent annuel d'heures supplémentaires qui peut être effectué est limité à 180 heures par an et par salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ce contingent est réduit à 130 heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans le cadre d'un accord d'entreprise de modulation ; toutefois, cette réduction n'étant pas applicable lorsque l'accord d'entreprise prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'il y aura lieu, dans ce cas, d'appliquer les modalités prévues au 1er alinéa.

b) Contreparties

1. Majorations

Les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % pour les 8 premières heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail ;

- 50 % pour les heures suivantes.

2. Repos compensateur équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé, par voie d'accord d'entreprise, en tout ou partie, sur demande du salarié et acceptée par l'employeur, par un repos compensateur équivalent.

3. Contrepartie conventionnelle en repos

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie conventionnelle en repos dont la durée est égale à 50 % du temps accompli au-delà de 41 heures, pour les heures effectuées à l'intérieur des contingents annuels fixés dans les limites définies au a ci-dessus du présent article.

4. Contrepartie obligatoire en repos

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale à 100 % du travail accompli au-delà de 35 heures, pour les heures effectuées au-delà des contingents annuels fixés dans les limites définies au a ci-dessus, étant précisé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pour les entreprises employant 20 salariés au plus, cette contrepartie obligatoire en repos sera de 50 % des heures ainsi accomplies.

ART. 24

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail de nuit afin d'assurer la continuité du service tout en affirmant leur volonté partagée de prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés concernés.
A ce titre, le recours au travail de nuit est encadré par les dispositions suivantes :
a) Définition du travail de nuit
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, constitue un travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.
b) Définition du travailleur de nuit
Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application de la présente convention collective, tout salarié :
— dont l'horaire de travail habituel le conduit, au moins 2 fois par semaine, à effectuer au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage définie au a ci-dessus ;
— ou qui accomplit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif sur la plage définie au a ci-dessus.
c) Contreparties
1. Repos compensateur
Les travailleurs de nuit, tels que définis au b du présent article, bénéficient d'un repos compensateur dont les modalités sont définies en entreprise.
Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en tout état de cause, ce repos compensateur ne sera pas inférieur à 2 % du total des heures travaillées durant la plage horaire définie au a du présent article.
2. Majorations
Le travail effectué durant la plage horaire définie au a du présent article, donne lieu à des majorations ou primes distinctes du salaire de base, pour autant que celles-ci ne soient pas prévues ou intégrées dans la rémunération des salariés concernés.
Ces majorations ou primes sont définies au niveau de chaque entreprise ou établissement.
d) Durées quotidiennes et hebdomadaires de travail effectif du travailleur de nuit

1. Durées quotidiennes (1)
En application de la législation en vigueur, la durée quotidienne de travail effectif des travailleurs de nuit, tels que définis au b du présent article, ne peut excéder 8 heures.
Il peut être dérogé à cette durée dans la limite de 12 heures :
— par accord d'entreprise pour les activités prévues par la réglementation en vigueur, notamment celles caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ;
— en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et information-consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel ;
— en cas de travaux urgents, sous la propre responsabilité de l'employeur, à charge pour celui-ci d'adresser ultérieurement une demande de régularisation à l'inspecteur du travail.
2. Durées hebdomadaires
En application de la législation en vigueur, la durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit tels que définis au b du présent article, ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine et, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, 40 heures.
Il pourra être dérogé à cette durée moyenne hebdomadaire maximale de travail dans la limite de 44 heures par accord d'entreprise.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail (anciennement R. 213-4).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 25

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail du dimanche pour les salariés dont l'activité est essentielle pour assurer la continuité du service public, notamment pour des raisons inhérentes à la sécurité.
Les dispositions en matière de repos par roulement, ainsi que les modalités de compensations liées au travail du dimanche, sont définies, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise, ou à défaut, par l'employeur dans le cadre de l'organisation qu'il aura mise en place.

ART. 26

a) Dispositions générales

1. Jours fériés chômés

En application des dispositions législatives en vigueur, sont considérés comme jours fériés le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 Novembre, le 25 décembre.

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les jours fériés énumérés ci-dessus, lorsqu'ils sont chômés, sont rémunérés indépendamment de toute condition liée à l'ancienneté, à la présence la veille ou le lendemain du jour férié, ou à l'accomplissement d'un nombre minimal d'heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié.

Toutefois, en vertu des dispositions législatives en vigueur et par exception, le lundi de Pentecôte n'est pas rémunéré dans les limites définies par celles-ci, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant un jour travaillé et non rémunéré différent ou un fractionnement en heures, réparties sur plusieurs jours, de ce jour travaillé et non rémunéré.

2. Jours fériés travaillés

Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la nécessité de recourir au travail des jours fériés pour les salariés dont l'activité est essentielle pour assurer la continuité du service.

Par ailleurs, elles conviennent qu'un principe d'équité doit être respecté pour l'ensemble des salariés.

A cette fin, les modalités de compensation liées au travail des jours fériés, sont définies dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur dans le cadre de l'organisation qu'il aura mise en place.

b) Dispositions particulières à la journée du 1er Mai

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, le 1er Mai est jour férié et chômé.

Compte tenu de la nature des activités du secteur professionnel, qui imposent une continuité du service, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ces salaires.

ART. 27

a) Dispositions législatives

Conformément aux dispositions législatives en vigueur :

— une période d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'entreprise, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'effectuer les interventions requises par l'employeur ;

— la durée de ces interventions éventuelles est alors considérée comme du temps de travail effectif ;

— exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales prévues aux c et d de l'article 21 de la présente convention collective en matière de temps de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

b) Dispositions conventionnelles

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la négociation d'entreprise doit être privilégiée pour la détermination des modes d'organisation, des conditions de programmation individuelle des périodes d'astreinte ainsi que des compensations financières ou sous forme de repos, auxquelles doivent donner lieu ces astreintes.

Il est entendu qu'à défaut de conclusion d'un accord collectif, ces différentes modalités seront fixées par l'employeur après information et consultation des institutions représentatives du personnel, et information de l'inspection du travail.

ART. 28

a) Principes
Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable les principes suivants :
— la volonté de veiller au respect de la protection de la maternité contre les discriminations, notamment en matière d'embauche, de résiliation de la période d'essai ou de mutation d'emploi ;
— le souci de tenir compte de l'état de grossesse des femmes en ce qui concerne les conditions de travail.
b) Modalités de mise en oeuvre
Les principes énoncés ci-dessus se traduisent notamment par la mise en oeuvre, dans les entreprises, des dispositions suivantes :
Autorisation d'absences pour se rendre aux examens médicaux légaux obligatoires :
La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux légaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Aménagements des postes : (1)
Une salariée en état de grossesse médicalement constatée peut être affectée, à son initiative ou à celle de l'employeur, à un autre emploi si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.
Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.
Par ailleurs, si la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché occupe un poste de nuit, elle devra, si elle le demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période légale du congé postnatal ou, sur prescription du médecin du travail, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse.
Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Congé maternité : (2)
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.
En tout état de cause, il est rappelé que les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement et qu'il est interdit d'employer des salariées dans les 6 semaines qui suivent leur accouchement.
Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu, étant entendu que le congé maternité ouvre droit aux indemnités journalières de sécurité sociale et est assimilé à du temps de travail effectif.
Des dispositions plus favorables concernant notamment les aménagements de postes, les temps de pause, le maintien, pendant le congé de maternité, de tout ou partie du salaire, déduction faite des indemnités de sécurité sociale et des prestations des régimes de prévoyance complémentaires, pourront être déterminées par voie d'accord d'entreprise.
c) Dispositions particulières pour les femmes allaitant leur enfant
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail, répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-7 du code du travail (anciennement L. 122-25-1) et L. 1225-9 du code du travail (anciennement L. 122-25-1-1).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-17 du code du travail (anciennemen L. 122-26).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 29

a) Principes
Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable les principes suivants :
— la nécessité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail ;
— la volonté de mobiliser de manière équivalente tous les potentiels disponibles, qu'il s'agisse des femmes comme des hommes.
b) Modalités de mise en oeuvre
Les principes énoncés ci-dessus se traduisent notamment par les actions suivantes des entreprises :
— la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle ;
— la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle ;
— les mesures nécessaires pour développer la mixité au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
— la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats et exclure toute discrimination à l'égard du sexe ;
— la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
— les modalités de mise en place facilitant, pour les femmes et les hommes, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

ART. 30

a) Principes

Les parties signataires ou adhérentes de la présente convention collective affirment leur volonté de voir appliquer effectivement le principe de l'égalité de traitement entre les salariés sans distinction de race, d'origine ou de nation.

Elles s'engagent à respecter l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur âge, de leurs moeurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leur conviction religieuse, de leur apparence physique, ou de leur patronyme.

Ainsi, aucune mesure, tant individuelle que collective, de nature discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière d'accès à un stage, d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, ne peut être prise à l'égard d'un salarié à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture de son contrat de travail.

De même, aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements énumérés ci-dessus ou pour les avoir relatés.

b) Modalités de mise en oeuvre

Les principes énoncés ci-dessus se traduisent notamment par les actions suivantes des entreprises :

— la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;

— la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;

— les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, ou leur nation, au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;

— la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;

— la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, ou leur nation, en matière d'accès à la formation professionnelle ;

— les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, et ce indépendamment de leur origine, leur race ou leur nation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (anciennement L. 122-45).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 31

a) Définition

Est considéré comme salarié handicapé au sens des dispositions législatives en vigueur et de la présente convention collective, toute personne ressortissant des catégories suivantes, telles que définies par la législation en vigueur :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2 / 3 leur capacité de travail ou de gain ;

- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la législation en vigueur relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- les titulaires de la carte d'invalidité définie par le code de l'action sociale et des familles ;

- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

b) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire leur volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés.

c) Modalités de mise en oeuvre

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;

- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;

- la mise en oeuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques susceptibles d'accueillir des salariés handicapés ;

- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;

- la prise en compte des demandes de salariés handicapés relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ;

- la facilitation de la reconnaissance par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;

- la mise en oeuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;

- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail, pour les actions les concernant ;

- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

d) Rôle des représentants du personnel

et des organisations syndicales de salariés

Les parties signataires de la présente convention collective veillent au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

ART. 32

Le travail des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger s'effectue dans le respect des législations et des réglementations en vigueur ainsi que des dispositions de la présente convention collective.
En outre, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les salariés concernés par le présent article bénéficient, par voie d'accord d'entreprise ou dans le cadre du contrat de travail, des garanties suivantes :
a) Avant le départ
L'employeur doit préciser, par écrit, à tout salarié appelé à exercer son activité à l'étranger :
— l'emploi occupé et la durée prévisible de celui-ci ;
— l'éventuelle période d'adaptation à cet emploi ;
— le lieu ou le territoire d'exercice ;
— les montants et modalités de paiement de la rémunération ;
— les conditions de travail ;
— les modalités relatives aux congés payés ;
— les conditions de transport à l'aller et au retour ;
— les conditions de logement ;
— les modalités de couverture sociale (retraite et prévoyance) ;
— les cas et conditions de rapatriement ;
— les modalités de retour dans la société ou le groupe.
Ces dispositions ne peuvent en aucun cas déroger aux règles de droit en vigueur dans le pays ou territoire concerné et considérées comme étant d'ordre public.
b) Pendant l'exercice de l'activité à l'étranger
Pendant la durée du séjour, l'entreprise s'engage à assurer, en liaison avec les autorités compétentes, aide et protection au salarié et à la famille l'accompagnant, en cas de difficultés graves, notamment consécutives à un accident de santé.
c) Situation du salarié au retour
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :
— lorsqu'un salarié, mis par sa société à la disposition d'une filiale étrangère est réintégré au sein de sa société d'origine, celle-ci doit s'assurer de son rapatriement et lui procurer, en son sein ou dans le groupe dont elle fait partie, un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère, en veillant à prendre en compte, autant que possible, l'expérience acquise par le salarié dans le cadre de son activité à l'étranger ;
— néanmoins, si la société mère entend congédier ce salarié, les dispositions législatives et conventionnelles en la matière seront applicables ;
— en tout état de cause, le temps passé par le salarié au service de la filiale est pris en compte dans la détermination de l'ancienneté du salarié concerné.

ART. 33

a) Durée des congés payés (1)
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les salariés présents pendant toute la période de référence, telle que définie au paragraphe b ci-dessous, bénéficient d'un congé annuel de 30 jours ouvrables, ou 25 jours ouvrés sur la base d'une semaine de travail de 5 jours.
b) Période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés
La période durant laquelle le travail effectué donne droit à un congé est la période dite de référence. Aux termes de la loi, elle s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
Toutefois, un accord d'entreprise peut fixer une période de référence différente de celle prévue à l'alinéa ci-dessus, et ce dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
c) Période de prise des congés payés
La période légale de prise des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.
Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir la prise de tout ou partie des congés payés acquis, en dehors de la période légale, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
d) Indemnité de congés payés
L'indemnité afférente aux congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.
Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3141-3 du code du travail (anciennement L. 223-2) tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc. 27 mars 1996 — pourvoi 92-43655) selon laquelle le décompte en jours « ouvrés » est admis sous réserve que ce mode de calcul ne soit pas moins favorable aux salariés que le calcul en jours ouvrables.
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 34

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :
— 4 jours pour le mariage du salarié ;
— 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
— 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
— 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ;
— 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
— 2 jours pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.
Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (anciennement article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 et L. 226-1) tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 décembre 1998 : Bull. civ, n° 569).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 35

En cas de changement d'entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, la valeur des droits acquis par un salarié peut être transférée, à sa demande, au nouvel employeur, pour autant que celui-ci ait mis en place un compte épargne-temps.
Dans ce cas, l'entreprise de départ procède à la conversion en numéraire de la valeur des droits acquis par le salarié à la date de son départ ; l'entreprise d'accueil transforme ce montant brut en jours de congés selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable dans celle-ci.
Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.
Si le salarié ne souhaite pas le transfert de son compte épargne-temps, il lui sera alors versé par l'entreprise de départ une indemnité correspondant à la valorisation des droits acquis à la date à laquelle le compte est soldé.

ART. 56

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que :
— les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficient d'un régime de prévoyance collectif obligatoire comportant des garanties relatives à l'incapacité, à l'invalidité et au décès ;
— les modalités de mise en oeuvre de ce ou de ces régimes sont définies au sein de chaque entreprise, étant entendu que la part supportée par le salarié ne sera pas supérieure à la moitié du montant global des cotisations pour ces garanties.

ART. 57

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et titulaires d'un contrat à durée indéterminée bénéficient d'un dispositif collectif obligatoire comportant des garanties relatives aux frais de soins de santé, étant entendu que les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif sont définies au sein de chaque entreprise.

ART. 58

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent des dispositions suivantes :
a) Ouverture des droits
En cas d'incapacité de travail temporaire constatée et ouvrant droit aux prestations en espèces au titre de l'assurance maladie, les salariés bénéficient, dans les conditions définies ci-après, d'une garantie de ressources.
b) Dispositions générales
Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté bénéficient, à compter de l'expiration du délai de carence prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de sécurité sociale, d'indemnités venant en complément des indemnités journalières versées en application des dispositions législatives et réglementaires précitées.
Ces indemnités complémentaires sont versées par l'employeur et/ou un régime de prévoyance.
L'indemnisation correspondant au cumul des indemnités mentionnées aux 2 alinéas précédents est égale à :
— 100 % du salaire net de base pendant 30 jours ;
— 90 % du salaire net de base pendant les 60 jours suivants ;
— 85 % du salaire net de base du 91e jour au 180e jour.
L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à cette indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.
c) Dispositions particulières aux accidents du travail et maladies professionnelles
En cas d'incapacité de travail temporaire générée par un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnus en tant que tels par la sécurité sociale, les dispositions exposées ci-dessous se substituent à celles énoncées au b ci-dessus :
— les salariés bénéficient d'une indemnisation égale :
— à 100 % du salaire net de base pendant 90 jours ;
— à 85 % du salaire net de base du 91e au 180e jour.
— cette indemnisation commence à courir à compter du premier jour d'absence consécutif à un accident de travail ou une maladie professionnelle et ce, sans condition d'ancienneté.
d) Périodes successives d'incapacité de travail
Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié au cours des 12 derniers mois antérieurs, de telle sorte que, si des périodes successives d'incapacité de travail ont été indemnisées au cours des 12 derniers mois, la durée totale d'indemnisation ne dépassera pas celle applicable en vertu des paragraphes b ou c.
En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, le salarié ne pourra être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une reprise effective du travail.
e) Subrogation
Dans le souci de simplifier les démarches administratives et d'accélérer le paiement des indemnités dues au salarié, l'employeur verse à celui-ci l'intégralité de l'indemnisation à laquelle il a droit en vertu des dispositions législatives, conventionnelles de branche ou d'entreprise, étant entendu que la caisse primaire d'assurance maladie débitrice des indemnités journalières s'acquittera de son dû vis-à-vis de l'employeur, subrogé dans les droits du salarié, et ce dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur en matière de sécurité sociale.

ART. 59

a) Principes
Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable les principes suivants :
— pour assurer la partie régulière et permanente d'une activité sur un site, le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein reste la règle ;
— le recours au contrat de travail à temps partiel se fera, d'une part, sur demande du salarié acceptée par l'employeur et, d'autre part, dans le cas où une activité sur un site ne nécessiterait pas au moins un temps plein ;
— le bénéfice, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les accords applicables ou susceptibles d'être conclus ;
— le bénéfice, pour chaque salarié à temps partiel, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui deviendrait vacant ou qui serait créé.
Pour la bonne application de ce dernier principe, les employeurs veillent à porter à la connaissance des salariés, dans les meilleurs délais, la liste des emplois à temps plein vacants ou créés.
b) Négociation collective d'entreprise
Des négociations relatives au temps partiel seront engagées dans les entreprises de la branche, visant notamment à décliner les principes énoncés au paragraphe a ci-dessus.
Concernant le dispositif particulier du temps partiel modulé, les parties signataires de la présente convention collective considèrent que la négociation collective d'entreprise est la voie privilégiée de mise en place de ce dispositif dans les sociétés qui souhaiteraient recourir à ce type d'organisation et ce, dans le respect de la loi, plus particulièrement au regard des thèmes devant être traités.

ART.

Le secteur de la concession et de l'exploitation d'autoroutes et d'ouvrages routiers emploie près de 20 000 salariés en France.
Pour des raisons qui tiennent essentiellement à l'histoire, ce secteur n'était pas doté jusqu'à présent d'une convention collective de branche, alors qu'une majorité de sociétés oeuvrant dans ce domaine avaient par ailleurs, et de longue date, conclu des conventions et / ou des accords d'entreprise.
Or, compte tenu des profondes mutations intervenues depuis quelques années dans ce secteur professionnel, il est apparu que cette situation n'était plus adaptée aux besoins des sociétés, à l'évolution prévisible de la profession et aux souhaits des organisations syndicales de salariés.
Dans ce contexte, 9 entreprises ont créé, en juillet 2003, le Syndicat professionnel des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers. Deux autres sociétés ont adhéré, en janvier 2005, à ce syndicat professionnel, qui regroupe ainsi la quasi-totalité des entreprises du secteur professionnel et l'essentiel de ses effectifs.
Le Syndicat professionnel d'employeurs s'était fixé comme objectif majeur la conclusion d'une convention collective de branche couvrant le secteur de la concession et de l'exploitation d'autoroutes et d'ouvrages routiers, en vue de son extension par le ministre du travail. Cet objectif était partagé par toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans ce secteur professionnel.
Dans un premier temps, une négociation a été engagée, portant sur le fonctionnement de la commission paritaire chargée d'élaborer cette convention de branche.A l'issue de plusieurs réunions, un protocole d'accord a été conclu le 11 mars 2004 avec les 8 organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur professionnel, qui avaient été conviées à la table des négociations ; ce protocole initial a fait l'objet par la suite de 5 avenants de prorogation.
Puis, dans un deuxième temps, s'est engagée la négociation relative à la convention de branche proprement dite. Au titre de l'article 1er de cette future convention collective, le Syndicat professionnel d'employeurs et 7 organisations syndicales ont conclu, dès le 29 avril 2004, un protocole d'accord concernant le champ d'application de la convention de branche ; ce protocole a fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre du travail en date du 2 mars 2005.
Enfin, à l'issue de 48 réunions de commissions et groupes de travail paritaires qui se sont tenues entre le 11 mars 2004 et le 13 juin 2006, les parties signataires ont convenu de la création de la présente convention collective nationale de branche.
Ainsi, le Syndicat professionnel d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ont entendu instituer un ensemble de dispositions qui prennent en compte :
— les fortes traditions de politique contractuelle du secteur ;
— la diversité de la branche professionnelle constituée d'entreprises d'importance très variable et comportant de nombreux métiers ;
— les évolutions permanentes de l'environnement économique, humain et technique de la profession ;
— les attentes et aspirations des salariés.
En conséquence, les parties signataires de la présente convention collective expriment leur volonté partagée de :
— renforcer le rôle d'une branche professionnelle déjà reconnue au plan économique, en créant un nouvel espace de négociation sociale ;
— conforter le cadre collectif au sein duquel les employeurs et les organisations syndicales de salariés, ainsi que les représentants du personnel, pourront développer leurs propres relations sociales ;
— définir un socle de garanties sociales communes à l'ensemble des salariés du secteur professionnel, plus particulièrement pour ceux employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective et qui ne seraient pas couverts par des accords collectifs, sans, par ailleurs, remettre en cause les dispositions conventionnelles, règles et organisations existantes dans les entreprises de la branche.
Eu égard aux différentes considérations exposées ci-dessus, les parties signataires de la présente convention collective conviennent de demander son extension par le ministre du travail ; dans ce cadre, il est précisé que les articles 10 (Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical) et 35 (Possibilité de transfert du compte épargne-temps) ne pourront entrer en application qu'après la parution de l'arrêté d'extension.

ART. 60

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 61

La présente convention collective prend effet à compter du 1er juillet 2006.

ART. 62

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires de la présente convention pourront adhérer à la présente convention collective dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 63

La présente convention collective sera déposée, à la diligence du Syndicat professionnel d'employeurs, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 1

La présente convention collective nationale de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.
Elle détermine sur le territoire métropolitain et les départements français d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés définis ci-dessous.
Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale exercée par l'entreprise.
a) Entreprises visées
La présente convention collective s'applique aux sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs, à l'exclusion des parkings.
b) Salariés concernés
La présente convention collective s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées ci-dessus.

ART. 2

En raison de l'évolution de l'environnement économique et social dans lequel la profession développe son activité, des modifications ou adaptations de la présente convention collective pourront s'avérer nécessaires.
Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles peuvent intervenir ces modifications, soit dans le cadre d'une révision de texte, soit dans le cadre d'une dénonciation.
a) Révision
Chaque organisation signataire, ou adhérente, de la présente convention collective peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.
La demande de révision, transmise par écrit à chacune des autres parties signataires, ou adhérentes, expose les points dont il s'agit et les lignes directrices selon lesquelles la révision est souhaitée.
Au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette demande, les parties signataires ou adhérentes de la présente convention collective examinent les modalités d'ouverture d'une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
Les dispositions de la présente convention collective dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.
Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.
b) Dénonciation
La présente convention collective peut être dénoncée, en totalité ou en partie, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, avec un préavis de 3 mois et selon les conditions prévues par le code du travail .
Toute dénonciation ne pourra intervenir que dans la mesure où les voies et moyens de révision prévus par la présente convention collective n'auront pas permis d'aboutir à un accord.
La dénonciation doit être notifiée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective. Elle donne lieu aux formalités de dépôt légal.
Dans tous les cas, la notification doit préciser expressément les dispositions faisant l'objet de la dénonciation.

ART. 3

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords d'entreprise ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.
Par ailleurs, les conventions et accords d'entreprise conclus avant la présente convention collective doivent être adaptés aux dispositions prévues par celle-ci.
Les accords collectifs de branche et avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions par convention ou accord d'entreprise.

ART. 4

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent de s'informer mutuellement des difficultés dont elles pourraient avoir connaissance quant à l'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche.
A défaut d'aboutir à une solution, il y aura lieu de réunir la commission nationale paritaire d'interprétation selon les modalités précisées ci-dessous.
a) Rôle de la commission
Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche.
b) Composition de la commission
La commission se compose, d'une part de la délégation des salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs.
La délégation des salariés comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.
Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.
c) Procédure
La commission nationale paritaire d'interprétation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, et au Syndicat professionnel d'employeurs, ainsi que, le cas échéant, aux entreprises ayant adhéré directement à la présente convention collective. Ce courrier doit exposer précisément la question litigieuse.
La saisine peut être engagée par toute partie signataire ou adhérente de la présente convention collective.
Par ailleurs, il est convenu que la commission nationale paritaire d'interprétation peut également être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, qui ne serait pas signataire, ou adhérente, de la présente convention collective. Dans ce cas, cette organisation pourra, à sa demande, être entendue par ladite commission pour exposer la question litigieuse.
La commission nationale paritaire d'interprétation doit se réunir dans un délai maximum de 1 mois à partir de la date de réception de la requête.
La commission entend les parties et se prononce le jour même.
Toutefois, en tant que de besoin, elle peut décider de mettre en délibéré la question soulevée.
Dans ce cas, une nouvelle réunion doit intervenir au plus tard dans le mois suivant la première réunion.
Dans les 15 jours qui suivent la réunion de la commission, au cours de laquelle celle-ci s'est définitivement prononcée, un procès-verbal est établi pour consigner :
— soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle des salariés ;
— soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.
Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, ainsi qu'aux employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.
En cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, l'avis de la commission fait l'objet des dépôts légaux prévus par le code du travail.
Dans tous les cas, un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par le Syndicat professionnel d'employeurs.

ART. 5

Si des difficultés collectives liées à l'application de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche, devaient survenir au sein d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, les parties signataires conviennent de se prêter leurs bons offices, afin de s'informer mutuellement et d'intervenir, en tant que de besoin, auprès de leurs mandants respectifs, en vue de favoriser la résolution du problème soulevé.
A défaut d'aboutir à une solution, il y aura lieu de réunir la commission nationale paritaire de conciliation selon les modalités précisées ci-dessous.
a) Rôle de la commission
La commission nationale paritaire de conciliation a pour rôle de formuler un avis sur les difficultés collectives liées à l'application de la présente convention collective, de ses avenants, ou de tout accord collectif de branche, et d'en rechercher le règlement.
Elle sera susceptible d'être saisie selon les modalités prévues ci-dessous, pour autant que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise, et que les différentes parties concernées à ce niveau soient d'accord pour soumettre ce litige à ladite commission de conciliation.
b) Composition de la commission
La commission se compose, d'une part, de la délégation des salariés et, d'autre part, de la délégation des employeurs.
La délégation des salariés comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.
Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.
c) Procédure
La commission nationale paritaire de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés, signataires ou adhérentes et au Syndicat professionnel d'employeurs, ainsi que, le cas échéant, aux entreprises ayant adhéré directement à la présente convention collective. Ce courrier doit exprimer précisément la question litigieuse.
La saisine peut être engagée par toute partie signataire ou adhérente de la présente convention collective.
Par ailleurs, il est convenu que la commission nationale paritaire de conciliation peut également être saisie par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, qui ne serait pas signataire, ou adhérente, de la présente convention collective. Dans ce cas, cette organisation pourra, à sa demande, être entendue par ladite commission pour exposer la question litigieuse.
La commission nationale paritaire de conciliation doit se réunir dans un délai maximum de 21 jours à partir de la date de réception de la requête.
La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres, et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.
La commission entend les parties concernées par le litige et se prononce le jour même.
Dans les 15 jours qui suivent la réunion de la commission, un procès-verbal est établi pour consigner :
— soit l'avis de la commission en cas de conciliation relative à l'objet du litige, entre la délégation des employeurs et celle des salariés ;
— soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de non-conciliation.
Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations signataires de salariés représentatives au niveau de la branche, ainsi qu'aux employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.
Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par le Syndicat professionnel d'employeurs.
d) Autres dispositions
Durant la procédure de conciliation, les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à ne pas recourir à la grève ou à une mesure de lock-out, qui seraient liées à l'objet de ladite procédure.

ART. 6

a) Rôle de l'observatoire
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, cet observatoire est destiné à assurer le suivi des accords conclus dans la branche et à favoriser le développement du dialogue social.
En application du code du travail, cet observatoire est également chargé du suivi spécifique des accords conclus avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.
b) Composition de l'observatoire
L'observatoire se compose, d'une part de la délégation des salariés, et d'autre part, de la délégation des employeurs.
La délégation des salariés comprend un représentant permanent de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.
Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.
c) Missions et fonctionnement de l'observatoire
Cet observatoire a pour vocation d'être à la fois un lieu d'information et d'échanges. A ce titre, il est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec les organisations syndicales pour la mise en oeuvre d'une disposition législative, ainsi que des accords conclus avec les représentants élus du personnel ou des salariés mandatés.
Ces accords sont transmis, à l'initiative du Syndicat professionnel d'employeurs, à chacun des membres permanents de l'observatoire, dans le mois qui suit la conclusion de l'accord.
L'observatoire se réunit au moins 1 fois par an pour dresser le bilan des accords conclus par les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.
Lors de cette réunion, l'observatoire reçoit également communication du bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation et des réponses qui auront été apportées à ces demandes.

ART. 7

a) Composition des commissions paritaires de négociation
Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.
Aussi, la composition des commissions paritaires de négociation est fixée à 3 représentants au plus, mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective tel qu'il est défini à l'article 1er.
La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent.
b) Composition des groupes de travail paritaires
Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, des groupes de travail paritaires pourront être créés à l'initiative de la commission paritaire de négociation, qui arrêtera le thème, le nombre maximum de réunions consacrées à ce thème et le délai d'achèvement des travaux.
Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier, mais ont pour objet de mener une réflexion exploratoire sur les sujets retenus dans ce cadre.
Leur composition est fixée, selon la complexité des thèmes, à 1 ou 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention collective tel qu'il est défini à l'article 1er.
La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent, pour le groupe de travail considéré.
c) Dotation supplémentaire d'heures par thème de négociation
Dans le cadre de la présente convention collective, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut bénéficier d'une dotation supplémentaire d'heures par thème de négociation, pour organiser des réunions de concertation interne concernant les thèmes faisant l'objet d'une négociation au niveau de la branche.
Cette dotation globale est déterminée au cas par cas, en fonction du thème de négociation, à charge pour chaque organisation syndicale de la répartir entre des salariés des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, étant entendu que chacune des réunions prévue à l'alinéa ci-dessus est imputée sur cette dotation, à raison de 8 heures par réunion et par salarié participant.
A cette première dotation s'ajoute une seconde dotation d'un nombre d'heures équivalent à celui attribué au titre de chaque thème de négociation.
Cette dotation est accordée à chaque organisation syndicale et destinée à couvrir le temps de déplacement engendré par la tenue des réunions susvisées.
Ces dotations sont utilisées librement par les organisations syndicales.
Le nom des bénéficiaires, ainsi que les dates auxquelles ces 2 dotations sont utilisées, sont notifiés aux employeurs concernés, ainsi qu'au Syndicat professionnel d'employeurs, par chaque organisation syndicale 3 jours ouvrés avant chaque utilisation.
Pour chaque thème, un état de l'utilisation de ces 2 dotations est établi par le Syndicat professionnel d'employeurs et transmis aux organisations syndicales et aux employeurs.
d) Désignation
Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ainsi que les salariés des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, bénéficiaires de la dotation supplémentaire d'heures.
Elles notifient au Syndicat professionnel d'employeurs, au moins 3 jours ouvrés à l'avance, les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant la nature de ce ou de ces mandats (commission paritaire de négociation ou groupe de travail paritaire).
e) Autorisation d'absence et maintien de la rémunération
Autorisation d'absence :
Les membres des délégations syndicales, qui sont salariés des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, bénéficient pour se rendre aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.
Le temps consacré à la participation aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ou dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives.
Maintien de la rémunération :
Le temps consacré à la participation aux commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires, ou dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures, par les membres des délégations syndicales, qui sont salariés des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective, est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.
En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, par fraction de demi-journée, ou du temps passé dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures.
Le temps nécessaire aux déplacements engendrés par les commissions paritaires de négociation et groupes de travail paritaires est considéré pour les salariés concernés comme du temps de travail et rémunéré comme tel.
f) Indemnisation des frais
Frais de déplacement :
Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales ou des salariés désignés dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures prévue au paragraphe c du présent article sont indemnisés sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes :
— pour les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine inférieurs ou égaux à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif SNCF 2e classe (supplément inclus) ;
— pour les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine supérieurs à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif de la classe la plus économique de la voie aérienne ou selon le tarif SNCF 1re classe (supplément inclus).
Les frais de déplacement entre le domicile et la gare ou l'aérogare, et entre la gare ou l'aérogare et le lieu de la réunion sont pris en charge sur justificatifs pour les transports en commun. Dans le cas où il n'existe pas de transport en commun adapté, les remboursements de frais de taxis et de parking sont pris en charge sur justificatifs et, lorsqu'un véhicule personnel est utilisé pour ces trajets, il est versé une indemnité kilométrique

sur la base du barème figurant en annexe I.
Ce barème est actualisé, au 1er mars de chaque année, en fonction de l'évolution constatée par l'INSEE, de décembre à décembre, du panel des prix des carburants-lubrifiants (pour 50 %), des automobiles neuves (pour 25 %) et des pièces détachées et accessoires (pour 25 %).
Frais de nourriture et d'hébergement :
Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales ou désignés dans le cadre de la dotation supplémentaire d'heures prévue au paragraphe c du présent article sont remboursés sur justificatifs selon les modalités suivantes :
— dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
— dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et 1 nuitée (hôtel et petit déjeuner).
Ces dépenses sont indemnisées dans la limite du barème figurant en annexe I à la présente convention collective.
Ce barème est actualisé, au 1er mars de chaque année, en fonction de l'évolution constatée par l'INSEE, de décembre à décembre, de l'indice « hôtellerie, cafés, restauration ».
g) Autorisation d'absence, maintien de la rémunération et indemnisation des frais des membres des autres commissions paritaires et des observatoires paritaires
Les personnes désignées par les organisations syndicales, signataires ou adhérentes de la présente convention collective, pour être membres des autres commissions paritaires et des observatoires paritaires visés par la présente convention collective bénéficient :
— des dispositions prévues au paragraphe e du présent article, dès lors que ces personnes sont salariées des entreprises adhérentes au Syndicat professionnel d'employeurs ou à la présente convention collective ;
— des modalités prévues au paragraphe f du présent article en matière de frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement.

ART. 8

a) Suspension du contrat de travail
Lorsqu'un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche à exercer au sein de cette organisation, pendant 1 an au moins, une fonction permanente, le contrat de travail de l'intéressé est suspendu pour la durée de cette fonction.
Cette suspension ne peut concerner qu'un salarié par organisation syndicale représentative.
Elle prend effet au plus tôt 3 mois après que le syndicat concerné en aura informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.
De même, lorsque le mandat de permanent syndical prend fin, le salarié qui souhaite revenir dans l'entreprise doit informer celle-ci au plus tard 3 mois avant la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci.
b) Retour dans l'entreprise
Avant la reprise d'activité, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien pour préciser les modalités de son retour. Il recherche les possibilités de lui confier un emploi au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment de la suspension du contrat de travail, en tenant compte autant que possible de l'expérience acquise et des souhaits de l'intéressé en matière d'implantation géographique.
Les aspects de formation qui se poseraient à cette occasion seront pris en considération.
A cet effet, l'entreprise s'engage à prendre en charge, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui s'avérerait nécessaire. Cette action s'inscrira dans le cadre du plan de formation.

ART. 9

a) Au niveau de la branche
En application du code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pourra saisir le Syndicat professionnel d'employeurs d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la profession.
Cette saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au Syndicat professionnel d'employeurs, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.
Ce courrier doit exposer précisément le thème que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motivations de sa demande.
Le Syndicat professionnel d'employeurs dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.
En cas d'acceptation de principe de la part du Syndicat professionnel d'employeurs, les parties concernées examinent les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.
b) Au niveau de l'entreprise
En application du code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau d'une entreprise pourra saisir la direction générale de cette entreprise d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de l'entreprise.
Cette saisine est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à la direction générale de cette entreprise, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise.
Ce courrier doit exposer précisément le thème que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motivations de sa demande.
La direction générale de cette entreprise dispose d'un délai de 1 mois pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.
En cas d'acceptation de principe de la part de la direction générale de cette entreprise, les parties concernées examineront les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.
Les dispositions générales énoncées ci-dessus ne sauraient en aucun cas faire obstacle à l'application des dispositions spécifiques prévues par le code du travail en matière d'exercice du droit de grève dans les services publics, dispositions aux termes desquelles, pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

ART. 10

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en l'absence de délégué syndical dans une entreprise, les représentants élus du personnel, ou en cas de carence aux élections professionnelles, un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus. Toutefois, même lorsque le code du travail le permet, sont exclues du champ de la négociation toutes les dispositions qui y dérogeraient.

b) Situation des entreprises dépourvues de délégués syndicaux,

mais ayant des représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise dans les conditions définies aux paragraphes 1 et 2 ci-après.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève ces entreprises sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

1. Conditions de majorité

Les accords conclus avec les institutions représentatives du personnel doivent être approuvés par des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

2. Approbation par une commission paritaire nationale de branche

Ces accords ainsi acceptés doivent obligatoirement être soumis, préalablement à leur entrée en vigueur, à l'approbation d'une commission paritaire nationale de branche constituée à cet effet, afin d'acquérir la qualité juridique d'accords d'entreprise.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Faute d'approbation par la commission paritaire de branche, l'accord est réputé non écrit.

c) Négociation avec des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élusdu personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les conditions dans lesquelles le ou les salariés mandatés peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise sont définies aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-après.

1. Information des organisations syndicales

Afin de leur permettre de mandater un salarié, les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

2. Conditions de majorité

Les accords signés avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche,

acquièrent la qualité juridique d'accords d'entreprise après leur approbation par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et devant respecter les principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé non écrit.

3. Statut des salariés mandatés

La désignation du salarié mandaté par l'organisation syndicale est effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le code du travail.

ART. 42

a) Principe
Toute rupture du contrat de travail s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.
b) Modalités pratiques
Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, l'employeur délivre au salarié, à l'expiration du contrat de travail :
— un certificat de travail dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :
— la date d'entrée ;
— la date de sortie ;
— la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.
— les attestations et justifications qui permettent au salarié d'exercer ses droits aux prestations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 43

A défaut de dispositions définies par accord d'entreprise, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la durée du préavis réciproque, sauf en cas de licenciement pour faute lourde ou grave, est déterminée comme suit :
— 1 mois pour le personnel d'« exécution » ; toutefois, conformément aux dispositions législatives en vigueur, ce délai sera porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté ;
— 2 mois pour le personnel « maîtrise » ;
— 3 mois pour le personnel « cadre ».

ART. 44

a) Dispositions législatives et réglementaires

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté.A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1 / 5 de mois de salaire plus 2 / 15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

b) Indemnités conventionnelles
Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en dehors des cas de rupture pour faute lourde ou grave :
— les salariés licenciés qui comptent au moins 5 ans d'ancienneté se verront attribuer une indemnité de licenciement calculée sur la base de 50 % de mois de salaire, par année d'ancienneté ;

— le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le 1 / 12 de la rémunération brute totale des 12 derniers mois précédant le licenciement, hors primes ou gratifications de caractère exceptionnel ; (1)
— le total de l'indemnité ainsi calculé ne pourra être inférieur au montant prévu par la loi, ni excéder 10 mois de salaire calculé selon les modalités définies à l'alinéa précédent.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er-5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de l'article R. 1234-4 du code du travail (anciennement R. 122-2).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 45

a) Dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles
1. Indemnité de départ à la retraite
Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, et qui ne peut être inférieure à :
— 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
— 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
— 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
— 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.
2. Indemnité de mise à la retraite
Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ en retraite qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.
b) Indemnités conventionnelles de départ et de mise à la retraite
Pour les salariés remplissant les conditions définies ci-dessous, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ou mis à la retraite à l'initiative de l'employeur et qui compte au moins 10 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de départ en retraite de 2 mois de salaire de base, majorée de 25 % de mois de salaire de base par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, le total de l'indemnité ainsi calculé ne pouvant excéder 6 mois de salaire de base.

ART. 46

a) Principe
Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable que l'apprentissage constitue un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes par l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle.
b) Modalités de mise en oeuvre
Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes des entreprises :
— la mise en place d'outils de communication, tant internes qu'externes, destinés à promouvoir l'apprentissage ;
— la prise en compte des demandes d'accès à l'apprentissage des personnes handicapées telles que définies par la législation et la réglementation en vigueur ;
— l'examen préférentiel des candidatures des apprentis ayant travaillé dans l'entreprise pour les emplois à pourvoir au sein de celle-ci, étant entendu que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.
c) Rôle du maître d'apprentissage
Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs des centres de formation des apprentis (CFA).
Pour favoriser l'exercice de cette mission, le maître d'apprentissage doit, selon des modalités définies en entreprise :
— bénéficier d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette mission ;
— disposer du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité professionnelle ;
— pouvoir participer, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le CFA.
d) Reconnaissance et valorisation du maître d'apprentissage
Les modalités de reconnaissance et de valorisation du maître d'apprentissage sont définies en entreprise.

ART. 47

Les parties signataires de la présente convention collective affirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche.
A cet égard, elles considèrent que l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle constitue pour les salariés des opportunités d'évolution professionnelle, de développement des compétences et d'enrichissement personnel.
Par ailleurs, elles réaffirment que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans l'entreprise et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels les salariés peuvent avoir accès.

ART. 48

a) L'entretien professionnel (1)

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien, qui peut être réalisé à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, doit notamment permettre au salarié :

— d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes, et compte tenu des besoins de l'entreprise et des perspectives d'évolution des métiers ;

— de l'informer sur les dispositifs existants relatifs à l'orientation et à la formation professionnelle ;

— d'identifier le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus.

Pour favoriser la mise en oeuvre de cet entretien, les entreprises s'attachent à :

— déterminer les modalités de préparation, de tenue, de formalisation des conclusions de ces entretiens professionnels, ainsi que des suites à réserver en cas d'accord ou de désaccord ;

— préparer et, en tant que de besoin, former les responsables hiérarchiques susceptibles de conduire ces entretiens.

b) Le bilan de compétences (2)

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur :

— le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation ;

— tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant le temps de travail pour une durée qui ne peut excéder, par bilan, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non ;

— il pourra être mis en oeuvre, en tant que de besoin, à l'initiative de l'entreprise, avec le consentement du salarié ; dans ce cas, la prise en charge financière sera assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;

— après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre en dehors du temps de travail ;

— la prise en charge financière du bilan de compétences, lorsqu'il est réalisé à la demande du salarié, est assurée au choix du salarié, soit par le dispositif du congé individuel de formation, soit par celui du droit individuel à la formation ;

— les conclusions du bilan de compétences appartiennent exclusivement au salarié qui est libre de le transmettre ou non à son employeur.

Les entreprises veillent à diffuser les informations nécessaires à la mise en oeuvre optimale de ce dispositif.

c) Le passeport formation

Conformément aux dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur :

— chaque salarié, afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles ;

— dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Les entreprises veillent à communiquer, à chaque salarié qui le demande, les attestations de stages de formation, internes et externes, dont il aurait besoin, notamment pour établir ledit passeport de formation.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er-5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de l'article R. 1234-4 du code du travail (anciennement R. 122-2).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

(2) Point étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1225-58 du code du travail (anciennement L. 122-28-7).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 49

La validation des acquis de l'expérience permet de faire reconnaître son expérience professionnelle en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur :

— tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail ;

— après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité à une validation des acquis de l'expérience ;

— cette action de validation des acquis de l'expérience contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Dans ce cadre, les entreprises veillent à informer les salariés sur les démarches à suivre.

ART. 50

a) Commission paritaire nationale de l'emploi

1. Rôle de la commission

La commission paritaire nationale de l'emploi a notamment pour missions :

— de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;

— de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

— de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;

— d'établir le bilan de l'application relative aux périodes de professionnalisation et de formuler, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette mise en oeuvre ;

— de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

2. Composition et fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi se compose, d'une part, de la délégation des salariés et, d'autre part, de la délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend deux représentants titulaires, et un représentant suppléant en cas d'absence d'un des titulaires, de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective.

Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

La commission se réunit au moins 1 fois par an.

Le secrétariat de la commission est assuré par le Syndicat professionnel d'employeurs.

b) Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche.

1. Principes

Cet observatoire est une structure de veille active sur l'évolution des métiers, sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications dans le secteur professionnel.

Il a vocation, par essence, d'être un lieu à la fois d'information et d'échanges.

2. Missions de l'observatoire des métiers et des qualifications

Les missions de cet observatoire sont notamment les suivantes :

— le recensement des données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;

— l'identification des filières professionnelles de la branche ainsi que des métiers constitutifs de ces filières ;

— la conduite, à la demande de la CPNE, d'études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et des qualifications de la branche.

3. Composition et fonctionnement du comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Le comité de pilotage est composé des mêmes membres que la commission paritaire nationale de l'emploi telle que définie au paragraphe a 2 ci-dessus.

Pour permettre d'assurer une coordination optimale entre les deux instances concernées, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications tient, dans la mesure du possible, ses réunions concomitamment à celles de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

ART. 51

a) Bénéficiaires
Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.
Sur cette base, le cumul des droits ouverts s'élève à 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein, étant précisé que ce nombre d'heures s'applique également aux salariés à temps partiel, et ce indépendamment du nombre d'années cumulées.
Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout salarié ayant travaillé dans une entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, et ce dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, pendant au moins 4 mois consécutifs, ou non, durant les 12 derniers mois, peut bénéficier pendant une des périodes au cours de laquelle il est employé par cette entreprise d'un droit individuel à la formation, calculé pro rata temporis.

b) Actions de formations éligibles et non éligibles
Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les différentes actions suivantes, liées ou non à l'activité de l'entreprise, telles qu'elles sont définies par les dispositions législatives en vigueur :
— les actions de promotion ;
— les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
— les actions de qualification.
En outre, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les actions de formation d'adaptation au poste de travail, telles que prévues par le code du travail, n'entrent pas dans le cadre des actions éligibles au titre du droit individuel à la formation.

c) Modalités de mise en oeuvre

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, la mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

En principe, les actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Dans ce cadre, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire.

Toutefois, lorsque les actions de formation engagées sont en lien avec les compétences requises pour tenir un poste au sein de l'entreprise, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'elles pourront se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, étant précisé que le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie se déroulant sur le temps de travail.

d) Information des salariés

Tout salarié est informé, chaque année, de la situation de son droit individuel à la formation par le biais d'un document établi par son entreprise et joint à son bulletin de paie.

ART. 52

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective affirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Ces contrats ont pour objectif de permettre aux personnes concernées d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle.

b) Bénéficiaires

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le contrat de professionnalisation est ouvert :

— aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

— aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

c) Modalités de mise en oeuvre

Ce contrat est mis en oeuvre sur la base des modalités suivantes :

— une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

— une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;

— une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

d) Nature et durées des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

e) Engagements réciproques

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

f) Rémunération

Les modalités de la rémunération prévue par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur sont définies en entreprise.

ART. 53

a) Principe
La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.
b) Bénéficiaires
Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, la période de professionnalisation est ouverte, sur la demande des intéressés et après accord de l'employeur :
— aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations ;
— aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
— aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
— aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
— aux travailleurs handicapés.
En outre, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les entreprises veilleront à identifier les catégories de salariés impactées par une évolution profonde de leur métier ou contraints à une reconversion professionnelle, ainsi qu'à prendre en compte la situation des salariés reprenant leur activité après une longue absence pour maladie, ou générée par un accident du travail, ou encore à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour l'exercice d'une fonction syndicale permanente telle que prévue à l'article 8 de la présente convention collective.
c) Objectifs
Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre aux bénéficiaires :
— d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
— ou, de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).
d) Modalités de mise en oeuvre
Cette période de professionnalisation est mise en oeuvre sur la base des modalités suivantes :
— une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

— une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ; (1)
— une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.
e) Rémunération de la période de professionnalisation
Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien, par l'entreprise, de la rémunération du salarié.
Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :
— soit du salarié en application du DIF ;
— soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.
Dans ces 2 cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
f) Rôle de la CPNE
Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour confier à la commission paritaire nationale de l'emploi le soin d'examiner et de proposer en tant que de besoin les mesures nécessaires dans le cadre des orientations définies par le présent article.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-5 du code du travail (anciennement L. 980-1).

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 54

L'encadrement a une mission essentielle dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.
Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :
— l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles ;
— l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
— assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en oeuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs ;
— aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.
Les modalités de mise en oeuvre de ces missions font l'objet d'un examen périodique, et en tout état de cause tous les 2 ans, au cours de l'entretien professionnel.

ART. 55

a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent le rôle du tutorat dans le souci d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et, en particulier, de la professionnalisation.

Conformément aux dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

b) Rôle du tuteur

Le tuteur a pour rôle :

— d'accompagner le salarié en vue de l'élaboration et de la mise en oeuvre de son projet professionnel ;

— d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation ;

— de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de formation en situation professionnelle ;

— de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation.

c) Modalités d'exercice du tutorat

Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur doit, selon des modalités définies en entreprise :

— bénéficier d'une préparation à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, d'une formation spécifique ;

— disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires des contrats de professionnalisation ou des salariés engagés dans des périodes de professionnalisation, tout en continuant à exercer son activité professionnelle.

d) Reconnaissance et valorisation du tutorat

Les modalités de reconnaissance et de valorisation du tutorat sont définies en entreprise.

ART. 36

a) Principes
Les parties signataires de la présente convention collective affirment leur volonté de mettre en oeuvre un système de classification équitable, pertinent et évolutif qui permet d'appréhender toutes les composantes actuelles et futures des emplois de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.
Dans cet esprit, ce système de classification des emplois a pour finalités :
— de déterminer une méthode de classement des emplois identique pour toutes les entreprises du secteur professionnel ;
— de prendre en compte tous les emplois existants au sein d'une entreprise de la branche ;
— de positionner les uns par rapport aux autres les postes correspondant à ces emplois ;
— de permettre la prise en compte de l'évolution des emplois dans la durée, ce qui implique une maintenance permanente, par les entreprises, du dispositif conventionnel ;
— d'adopter une grille de classification unique, applicable à l'ensemble des filières professionnelles ;
— de constituer ainsi une référence permettant de déterminer les rémunérations minimales attachées à chaque classe.
Sur ces bases, le système de classification repose sur une grille unique et continue de positionnement des postes correspondant aux différents emplois existants ou susceptibles d'être créés.
Cette grille comprend 16 classes qui se répartissent de la façon suivante :
— classes A à C pour le personnel d'« exécution » ;
— classes D à H pour le personnel « maîtrise » ;
— classes I à P pour le personnel « cadre ».
Il est précisé que les emplois des principaux cadres dirigeants n'entrent pas dans ce dispositif de classification des emplois, leur positionnement étant défini au sein de chaque entreprise.
b) Méthode de classification des emplois
Pour positionner les postes correspondant aux différents emplois existants ou susceptibles d'être créés, la classification repose sur un dispositif à critères classants, critères qui sont au nombre de 3 et qui se décomposent, selon les cas, en 2 ou 3 sous-critères.
Ces différents critères sont les suivants :

La compétence

La compétence est la somme globale de toutes les capacités ou connaissances, savoirs et savoir-faire, quel que soit leur mode d'acquisition, nécessaires pour satisfaire les obligations et attentes du poste confié.
Elle comporte 3 sous-critères :
Connaissance :
Il s'agit de la profondeur et l'étendue des connaissances requises pour tenir le poste considéré : usages, méthodes, techniques spécialisées et/ou disciplines professionnelles.
Compétence en management :
C'est la compétence requise pour organiser, coordonner, piloter et arbitrer en situation opérationnelle ou fonctionnelle ou de conseil. Ce critère prend en compte les aspects de taille, de complexité de l'organisation et de portée dans le temps de l'action et/ou de la réflexion.
Relations humaines :
C'est la capacité à comprendre, convaincre et motiver les autres dans les relations de personne à personne.

L'initiative créatrice

L'initiative créatrice est la résultante, d'une part de la diversité et de l'ampleur du contexte du poste confié, d'autre part du degré d'initiative et de réflexion originale requis pour analyser, évaluer, créer, raisonner, aboutir à des conclusions et les exprimer. Elle représente la difficulté à mettre en oeuvre les connaissances et le savoir-faire.
Elle se décompose en 2 sous-critères :
Cadre de réflexion :
C'est la diversité et l'étendue des informations, ainsi que la variété et l'ampleur des problèmes que le titulaire du poste doit prendre en compte.
Exigence des problèmes :
C'est la complexité du processus mental à mettre en oeuvre pour traiter l'information, développer des conclusions et aboutir à la solution des problèmes posés.

La finalité

C'est la contribution attendue du titulaire du poste à l'efficacité et aux résultats de l'organisation.
Elle se décompose en 3 sous-critères :
Latitude d'action :
C'est la liberté dont il faut faire preuve dans la conduite de l'action pour prendre des décisions d'ordre technique, professionnel ou managérial.
Ampleur du champ d'action :
L'ampleur est une évaluation quantitative ou qualitative du champ d'activité sur lequel s'exerce l'action du titulaire du poste.
Impact sur le champ d'action :
L'impact caractérise l'intensité et la portée de l'action du titulaire du poste.

Ces 2 derniers sous-critères s'apprécient conjointement.
Les définitions des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères énoncés ci-dessus figurent en annexe II à la présente convention collective.
c) Commission nationale paritaire de suivi
Sans préjudice des dispositions législatives en vigueur relatives à la négociation périodique prévue en matière de classification, les parties signataires de la présente convention collective conviennent de constituer une commission paritaire de branche qui a pour objet de veiller à la maintenance globale du système de classification, et ceci conformément aux principes définis aux paragraphes a et b ci-dessus.
Cette commission est composée de 2 membres désignés par chacune des organisations syndicales signataires, ou adhérentes, de la présente convention collective et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs.
Elle se réunit 1 fois par an.
d) Modalités relatives à la maintenance du système de classification dans les entreprises
La maintenance du système de classification dans les entreprises repose notamment sur les modalités suivantes :
— les entreprises veillent à l'actualisation du contenu des descriptions des postes existants ; à cette fin, elles organisent un échange entre la hiérarchie et les salariés occupant les postes concernés ou, lorsque l'effectif est important, un groupe de travail représentatif des salariés concernés, puis leur transmet les descriptions de postes finales qui auront été ainsi établies ;
— les employeurs communiquent aux salariés et aux comités d'entreprise, selon une périodicité et des modalités définies en entreprise, un inventaire actualisé des postes et de leur positionnement dans les différentes classes prévues par la présente convention collective, étant précisé que cet inventaire doit comprendre les nouveaux postes.
Il est entendu que, tant lors de l'actualisation des postes existants que de l'établissement des descriptions des nouveaux postes, les entreprises s'assurent de la prise en compte de la diversité des activités exercées pour les postes ayant des contenus relevant de plusieurs filières professionnelles.
Par ailleurs, tout salarié, dont le poste aurait évolué de manière significative, pourra, le cas échéant, à l'occasion d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, demander à ce que soit examiné le nouveau positionnement éventuel de son poste. Si, dans l'année qui suit la demande, il n'a pas été procédé à une nouvelle pesée de son poste, le salarié pourra solliciter un entretien avec le supérieur hiérarchique N + 1.

ART. 37

Les montants des rémunérations annuelles garanties sont définis, pour les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en fonction de la classification des emplois, à l'exclusion des personnes dont les modalités contractuelles et notamment salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire, tels que par exemple, les contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou aidés.
La rémunération annuelle garantie pour une année civile donnée représente la somme brute en dessous de laquelle les salariés occupant des postes relevant de la même classe au sens de l'article 36, ne peuvent être rémunérés pour une année civile complète de travail effectif ou de périodes assimilées.
Pour l'application de cette garantie, il y a lieu :
— de prendre en considération — quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de versement — tous les éléments du salaire effectif à caractère législatif, réglementaire, conventionnel ou contractuel, y compris les avantages en nature pour leurs montants déclarés conformément à la réglementation, sous réserve des exceptions énoncées ci-dessous ;
— d'assimiler à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur en vertu de dispositions législatives ou conventionnelles ; à ce titre, il y a notamment lieu de prendre en compte l'indemnité de congés payés.
Toutefois, en tant qu'exceptions, les éléments ci-après définis ne sont pas pris en compte pour vérifier si la rémunération annuelle garantie est atteinte :
— la rémunération des heures supplémentaires ;
— la rémunération des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;
— les majorations conventionnelles, notamment pour travail de nuit, du week-end et des jours fériés ;
— les éléments qui sont attribués pour prendre en compte des conditions exceptionnelles ou inhabituelles de tenue des postes considérés, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque les conditions particulières prennent fin ;
— les primes ou indemnités versées au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé, notamment l'astreinte ;
— les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire lié à un événement exceptionnel concernant un ou plusieurs salariés ;
— l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
— l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
— l'indemnité légale ou conventionnelle de départ ou de mise à la retraite ;
— les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
— les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale.
Les rémunérations annuelles garanties valent pour les durées annuelles de travail prévues par la présente convention collective.
Elles sont calculées, sur la base d'une année civile complète, au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées.
Il appartient aux entreprises de vérifier en fin de chaque année civile, que le montant total de la rémunération versée aux salariés est au moins égal à celui de la rémunération annuelle garantie telle que définie ci-dessus et correspondant à la classification du poste tenu par les salariés concernés.
Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas perçu l'intégralité de la rémunération annuelle garantie, une régularisation sera effectuée au plus tard sur la paie du premier mois de l'année civile suivante. Dans ce dernier cas, le montant correspondant n'est pas pris en compte dans la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie au titre de cette année civile.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6222-23 du code du travail (anciennement articles L. 117-2 et L. 117 bis-1) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 12 juillet 1999, société INTERFIT) et des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail (anciennement L. 981-5).
(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART. 38

Les montants des rémunérations annuelles garanties font l'objet d'une négociation périodique au niveau de la branche, conformément à la législation en vigueur.
Cette négociation a pour objet de fixer les montants des rémunérations annuelles garanties prenant effet selon les dates fixées par les parties signataires de l'accord collectif susceptible d'être conclu à l'issue de cette négociation.
Elle est précédée de l'envoi par les employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, d'informations :
— de nature économique sur la situation de la branche et ses perspectives d'évolution ;
— de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles.
Les accords qui seront conclus en application du présent article seront annexés à la présente convention collective.

ART. 39

Des majorations ou primes distinctes du salaire de base ou compensations sous forme de repos peuvent être attribuées dans le cadre d'un accord d'entreprise, ou en vertu des dispositions du contrat de travail, pour tenir compte de conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certaines entreprises ou établissements, pour autant que ces majorations, primes ou compensations ne soient pas prévues ou intégrées dans la rémunération ou bien prises en compte dans le temps de travail des salariés concernés.
Ces majorations ou primes, ou compensations sous forme de repos, sont définies dans chaque entreprise, en fonction des conditions particulières d'exécution propres à chaque poste. A cet égard, il convient de distinguer, d'une part, les travaux pénibles qui comportent de manière permanente un caractère de pénibilité et, d'autre part, les autres situations de travail qui ne correspondent qu'à une partie de l'activité des salariés concernés.
Dans ce cadre, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que, compte tenu des spécificités du secteur professionnel, peuvent être considérés :
a) Comme travaux pénibles :
— le travail en équipes successives.
b) Comme situations de travail pénibles :
— les variations importantes des horaires de travail perturbant de manière très significative les rythmes biologiques, entre autres le travail en 2 × 8 commençant ou se terminant durant la plage horaire de nuit telle que définie au a de l'article 24 de la présente convention collective ;
— l'exécution de certains travaux de viabilité, notamment en cas de forte exposition au bruit ;
— le soulèvement fréquent de charges lourdes ;
— certaines interventions effectuées à l'occasion d'un accident corporel grave, notamment lorsqu'elles sont préalables à celles des premiers secours.
c) Comme situations de travail dangereuses :
— le déplacement à pied et les travaux divers sous circulation ;
— les interventions sur événements ;
— les interventions en véhicule nécessitant des manoeuvres spécifiques ;
— la traversée de voies de circulation : sections courantes, bretelles d'échangeurs, voies de péages lorsque le cheminement n'est pas matérialisé ;
— certaines interventions en hauteur ;
— certaines activités de maintenance de matériel électrique ;
— les travaux de débroussaillage et de fauchage susceptibles d'entraîner des projections ;
— certains travaux mécaniques : gonflage de pneus poids lourds, utilisation de nettoyeurs haute pression, manipulation d'essence et d'huile, utilisation de matériel électro-portatif, de palan.
d) Comme situations de travail insalubres :
— certains travaux concernant la propreté des aires ;
— l'entretien des bassins de lagunage ;
— l'entretien des stations de relevage des eaux usées ;
— certaines activités de traitement phytosanitaire ;
— l'exposition fréquente et rapprochée aux gaz d'échappement ;
— certains travaux en atelier, notamment ceux nécessitant la manipulation de produits dangereux ;
— certaines interventions nécessitant le ramassage d'animaux morts.

ART. 40

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention collective.
Dans ce cadre, tous les salariés occupant un poste positionné dans la même classe telle que prévue par l'article 36 de la présente convention collective et dont la contribution individuelle est identique doivent bénéficier d'une rémunération équivalente.

ART. 41

a) Participation
Pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires de la présente convention collective entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation.
b) Intéressement
Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement pourra être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
c) Plans d'épargne salariale
Un ou plusieurs plans d'épargne salariale pourront être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires attachées à ce type de dispositif.
L'alimentation de ce ou ces plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 21 octobre 2025 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2025

ART. 1er

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

ART. 2

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. 3

Le barème précédemment établi au titre de l'année civile 2025 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,8 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

ART. 4

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche.

ART. 5

Les parties signataires affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations, à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les femmes et les hommes et promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans l'accord de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 29 avril 2025 et lors de sa commission de suivi annuelle, à savoir que lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec l'objectif de les supprimer. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Les parties signataires rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

De même, conformément à la législation, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2025, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2025.

ART. 7

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 8

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

ART. 9

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche *(1)* repose sur les principes suivants :
– il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
– sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

À l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 30 avril 2025, le 19 juin 2025 et le 21 octobre 2025.

(1) Cf. Accords successifs des 18.12.2007, 26.11.2008, 28.10.2009, 21.09.2011, 12.12.2012, 17.10.2013, 22.09.2014, 01.07.2015, 19.05.2016, 29.05.2017, 05.06.2018, 13.06.2019, 02.09.2020, 31.03.22, 24.04.23 et 19.06.24.

ART.

Annexe
Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2025

Catégorie	Classe	Montant 2025
Exécution	A	22 681 €
	B	23 131 €
	C	24 074 €
Maîtrise	D	25 374 €
	E	26 927 €
	F	28 779 €
	G	30 986 €
	H	33 700 €
Cadres	I	36 974 €
	J	40 967 €
	K	45 657 €
	L	51 915 €
	M	56 617 €
	N	62 963 €
	O	69 458 €
	P	75 951 €

SECTION 3

Avenant : Annexe I - Barèmes d'indemnisation des frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales participant à des commissions, groupes de travail et observatoires paritaires

Source officielle Légifrance

ART.

Indemnités kilométriques

(En euros.)

Moins de 4 CV	0,266
4 et 5 CV	0,307
6 et 7 CV	0,384
8 CV et au-delà	0,443

Indemnités de repas et d'hôtel
Plafonds de remboursement

(En euros.)

GROUPE	PARIS		PROVINCE	
	Hôtel et petit déjeuner	Repas	Hôtel et petit déjeuner	Repas
Groupe 1 (cadres)	110,70	31,00	79,90	31,00
Groupe 2 (non-cadres)	83,90	28,80	61,20	21,90
Repas au wagon-restaurant sur justificatif dans la limite de 28,10 €. Repas au grill express sur justificatif dans la limite de 18,60 €.				

SECTION 4

Avenant : Annexe II - Définition des différents degrés d'exigence pour chacun des sous-critères de classification des emplois

Source officielle Légifrance

ART.

Sous-critères de la compétence
1. Connaissance

A. — Elémentaire : connaissance de modes opératoires n'exigeant qu'un apprentissage de très courte durée (quelques heures à quelques jours).
B. — Professionnelle élémentaire : connaissance pratique de routines et séquences de travail standardisées et/ou utilisation d'équipements ou de machines simples.
C. — Professionnelle : connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou méthodes pouvant impliquer l'aptitude à utiliser un équipement spécialisé.
D. — Professionnelle supérieure : maîtrise de l'application pratique des usages, techniques et théories relatifs au domaine professionnel.
E. — Technique ou spécialisée de base : connaissance suffisante d'un domaine technique ou spécialisé impliquant l'assimilation de pratiques et d'usages complexes, de concepts ou de théories et de principes scientifiques.
F. — Technique ou spécialisée confirmée : connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé combinant une large compréhension de pratiques et d'usages complexes, de concepts ou de théories et de principes scientifiques avec des expériences variées dans le domaine technique ou spécialisé.
G. — Expertise ou administration supérieure : maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration des affaires.

2. Compétence en management

N. — Tâches : exécution de tâches simples et répétitives ne comprenant aucune activité de supervision et ne demandant la prise en compte des activités connexes que dans une mesure très limitée.
I. — Gestion autonome : réalisation ou encadrement d'une ou plusieurs activités possédant un contenu et un objectif spécifiques, en interaction directe avec les clients, fournisseurs et/ou partenaires internes et externes.
II. — Interdépendance : intégration opérationnelle ou conceptuelle ou coordination d'activités interdépendantes, relativement homogènes par leur nature et leurs objectifs, en interaction avec les fonctions associées.
III. — Cohésion : intégration opérationnelle ou conceptuelle ou coordination d'activités hétérogènes par leur nature et leurs objectifs, dont il faut assurer la cohésion. L'action et/ou la réflexion concernent le long terme pour un important domaine de direction.
IV. — Direction large

3. Relations humaines

1. Information : efficacité et convivialité dans les échanges d'informations avec les autres.
2. Démonstration : il est important d'avoir la capacité de comprendre et de se faire comprendre, de faire progresser, d'associer et de guider autrui.
3. Conviction : il est essentiel de posséder (en tout ou partie) une excellente capacité à comprendre, influencer, développer, motiver et convaincre autrui.

Sous-critères de l'initiative créatrice
1. Cadre de réflexion

A. — Routine stricte : règles et consignes simples et détaillées et/ou cadrage rigide.
B. — Routine normale : consignes normalisées et/ou cadrage étroit et permanent.
C. — Semi-routine : méthodes et usages bien définis, partiellement diversifiés et/ou cadrage sur les points clefs de l'activité.
D. — Normalisé : méthodes et normes fortement diversifiées, définies dans leurs grandes lignes et cadrage global.
E. — Clairement défini : politiques bien définies et objectifs spécifiques sous une autorité de direction.
F. — Largement défini : politiques et objectifs largement définis sous une direction générale.
G. — Défini très largement : politiques, principes et objectifs généraux sous une orientation d'ensemble.

2. Exigence des problèmes

1. Application : situations identiques dont la solution demande un choix direct de choses apprises.
2. Adaptation : situations semblables dont la solution demande un choix judicieux de choses apprises.
3. Analyse : situations différentes dont la solution demande une identification, une recherche et une construction par application des connaissances acquises.
4. Pensée originale : situations dont la compréhension et la solution requièrent analyse et/ou pensée constructive et font fondamentalement appel à l'appréciation et au jugement.
5. Pensée créatrice : situations inexplorées demandant la création et le développement de nouveaux concepts, constituant une avancée dans le monde scientifique ou des affaires.

Sous-critères de la finalité
1. Latitude d'action

A. — Prescrite : l'action est guidée par :
— des consignes directes et détaillées ;
— une possibilité de contrôle ou d'autocontrôle immédiat.
B. — Contrôlée : l'action est guidée par :
— des consignes et des routines de travail bien établies ;
— une possibilité de contrôle ou d'autocontrôle direct.
C. — Normalisée : l'action est guidée, en tout ou partie, par :
— des pratiques et des procédures normalisées ;
— des consignes générales de travail ;

— une évaluation de l'avancement et des résultats.
D. — Réglée généralement : l'action est guidée, en tout ou partie, par :
— des pratiques et des procédures couvertes par des usages ou une politique bien définie ;
— un pilotage de la mise en oeuvre par étapes et l'analyse des résultats a posteriori.
E. — Dirigée : l'action est guidée par :
— des méthodes et des plans d'action souples relevant d'usages et de politiques fonctionnelles ;
— la réalisation d'une activité de gestion bien définie ;
— une évaluation globale de l'activité fondée sur l'atteinte des objectifs.
F. — Guidée : l'action est guidée par :
— des politiques et des buts fonctionnels ;
— des objectifs généraux de direction.
G. — Orientée : l'action n'est subordonnée qu'à une large orientation en matière de politique.

2. Ampleur du champ d'action (1)

L'ampleur est une évaluation quantitative ou qualitative du champ d'activité sur lequel s'exerce l'action ; cette ampleur s'exprime en millions d'euros et est réactualisée périodiquement.

DÉNOMINATION DE L'AMPLEUR	VALEURS 2005
N. — Non significatif	Moins de 0,05 M€
1. — Très faible	Entre 0,05 et 0,49 M€
2. — Faible	Entre 0,5 et 4,9 M€
3. — Moyenne	Entre 5,0 et 49 M€
4. — Grande	Entre 50 et 499 M€
5. — Très grande	Supérieure à 500 M€

3. Impact sur le champ d'action (1)

R. — Relatif : responsabilité de prestation de services et/ou de mise à disposition d'informations.
C. — Contributif : services d'interprétation, de conseil ou d'assistance destinés à être directement utilisés par d'autres dans la conduite de leur action.
S. — Solidaire : participation avec d'autres (hormis ses subordonnés ou supérieurs), dans le cadre de l'unité ou en dehors d'elle, à la conduite ou la réalisation de l'action.
P. — Primordial : maître de l'impact sur les résultats finaux.

(1) *Ces deux critères s'apprécient conjointement.*

SECTION 5

Avenant : Accord de transition du 27 juin 2006 relatif à la mise en application du nouveau système de classification

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les parties signataires du présent accord collectif considèrent qu'une concertation doit s'engager dans les entreprises dans le but de faciliter la mise en place du nouveau système de classification des emplois.
Conformément aux principes énoncés à l'article 36 de la convention collective, les parties signataires réaffirment dans le cadre du présent accord collectif leur volonté de mettre en oeuvre un système de classification équitable, pertinent et évolutif.
Elles conviennent que le nouveau système de classification remplacera les dispositifs ayant le même objet, étant précisé que les adaptations des anciennes grilles de classification feront l'objet de discussions dans les entreprises de la branche afin d'analyser s'il y a, ou non, nécessité d'engager des négociations en vue de modifier les accords d'entreprise existants.
Il est entendu qu'aucune modification des dispositifs de classification antérieurement en vigueur ne pourra intervenir dans les entreprises de la branche, entre la date de signature de la convention de branche et sa mise en place effective au sein d'une entreprise.
Il est rappelé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il n'y aura pas de perte de rémunération pour les salariés présents à l'effectif à la date de signature du présent accord collectif.

ART. 2

Le salarié présent à l'effectif à la date de signature du présent accord collectif, appartenant à la catégorie maîtrise avant la mise en place du nouveau système et dont le classement du poste correspondant à son emploi se situerait, en application du nouveau dispositif de classification, en dessous de la classe D, continuera, à titre personnel, à appartenir au même collège électoral que précédemment.
De même, le salarié présent à l'effectif à la date de signature du présent accord collectif, appartenant à la catégorie cadre avant la mise en place du nouveau système et dont le classement du poste correspondant à son emploi se situerait en dessous de la classe I, continuera, à titre personnel, à appartenir au même collège électoral que précédemment. En outre, l'intéressé conservera le bénéfice de son affiliation à l'AGIRC.

ART. 3

Les entreprises mettront en place la classification définie à l'article 36 de la convention collective nationale de branche dans un délai maximum de 18 mois à compter de la date d'effet de cette convention collective.
Elles doivent à cet effet observer le processus défini ci-après, étant précisé, en outre, qu'afin de faciliter la transition et d'illustrer le nouveau système de classification des emplois, une liste d'emplois-repères et de leurs définitions respectives a été élaborée et a fait l'objet d'un positionnement dans la nouvelle grille de classification. La liste, les définitions correspondantes et les positionnements respectifs de ces emplois-repères figurent en annexe I du présent accord collectif.

ART. 4

Chaque entreprise établit un inventaire complet de tous les emplois existants, quelle que soit la nature des activités exercées.
A partir de cet inventaire, une méthode homogène de recensement, d'identification et de description du ou des postes correspondant à chaque emploi inventorié est élaborée au sein de chaque entreprise, en vue de préparer l'analyse critérielle proprement dite prévue à l'article 5 ci-dessous.
Dans ce cadre, les entreprises doivent :
— utiliser le support-type de description des postes figurant en annexe II du présent accord collectif ;
— organiser un échange entre la hiérarchie et les salariés concernés ou, lorsque l'effectif est important, un groupe de travail représentatif des salariés concernés, puis leur transmettre les descriptions de postes finales qui auront ainsi été établies ;
— s'assurer de la prise en compte de la diversité des activités exercées pour les postes ayant des contenus relevant de plusieurs filières professionnelles.
Un intitulé doit être donné à chaque poste ainsi décrit.

ART. 5

Chacun des postes décrits est ensuite analysé selon la méthode définie à l'article 36 de la convention collective nationale de branche.

ART. 6

Au vu des résultats de l'analyse des postes, l'employeur consulte, pour avis, la commission de suivi d'entreprise prévue à l'article 10 ci-après, sur le positionnement des postes dans les 16 classes prévues par la convention collective.
Le classement d'ensemble des emplois est ensuite arrêté par l'employeur, qui le communiquera à la commission de suivi d'entreprise.

ART. 7

Lors de la mise en place de la nouvelle classification dans les entreprises, chaque salarié concerné se voit notifier, par écrit, le classement du poste correspondant à son emploi dans le système de classification, ainsi que la possibilité de recours dont il bénéficie.

ART. 8

8.1. Délai de recours

Chaque salarié peut, dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la notification du classement du poste correspondant à son emploi, faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

8.2. Modalités du recours

a) Recours auprès de l'employeur
Ce recours s'exerce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, soit directement auprès de l'employeur, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.
La réclamation est étudiée au cours d'un entretien individuel associant le salarié, qui pourra être assisté par un salarié de l'entreprise ou un représentant du personnel de son choix, et un représentant de l'employeur.
L'employeur fait connaître à l'intéressé, par lettre motivée, dans un délai de 30 jours calendaires suivant cet entretien, s'il confirme ou modifie sa notification initiale.
b) Saisine de la commission de suivi d'entreprise
Toute réclamation, motivée et écrite, peut être librement transmise par le salarié à la commission de suivi d'entreprise ou, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aux délégués du personnel, qui pourront, s'ils l'estiment utile, saisir la commission de suivi d'entreprise afin de donner un avis à l'employeur sur le cas considéré.
La réclamation est étudiée par l'employeur, qui, après avoir recueilli l'avis de la commission de suivi d'entreprise, fait connaître par lettre motivée à l'intéressé, dans les 30 jours calendaires suivant cet avis, s'il confirme ou modifie sa décision.

ART. 9

a) Information des institutions représentatives du personnel L'employeur informe le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel de l'entreprise, lors de 2 réunions de l'une ou l'autre de ces instances :
Au cours de la première réunion :
— est présenté le calendrier prévisionnel de mise en oeuvre et les modalités d'application du nouveau système de classification au sein de l'entreprise ;
— est arrêtée la date de la première réunion de la commission de suivi d'entreprise.
Au cours de la seconde réunion, un bilan global de l'application du dispositif dans l'entreprise est présenté.
b) Information collective des salariés
Une attention particulière doit être portée à l'information des salariés.
A ce titre, une notice d'information sur le nouveau système de classification est adressée, au plus tard dans les 2 mois suivant la signature de l'accord, aux salariés en place à cette date.

ART. 10

a) Rôle de la commission
Le rôle de la commission de suivi au niveau de l'entreprise est de :
— donner un avis sur le caractère exhaustif et la cohérence d'ensemble de l'inventaire de tous les emplois existant dans l'entreprise ;
— donner un avis sur le positionnement des postes dans les classes ;
— recevoir les informations sur le bilan global et de procéder à l'examen des recours.
b) Composition de la commission
Dans chaque entreprise est mise en place une commission de suivi composée de salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou, à défaut, par les membres du comité d'entreprise, ou encore à défaut, par les délégués du personnel de l'entreprise.
Le nombre de participants composant chaque délégation devant être compatible avec un bon fonctionnement des réunions et adapté à la taille de chaque entreprise, la composition de cette commission de suivi d'entreprise sera définie au niveau de chacune des entreprises concernées.
L'employeur prend à sa charge une formation d'une journée à la méthode de classification des emplois pour chaque membre de la commission.

ART. 11

Une commission paritaire composée de 2 membres désignés par chacune des organisations syndicales signataires, ou adhérentes, de la convention collective de branche et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs se réunit dans l'année qui suit l'achèvement du délai prévu à l'article 3 pour la mise en oeuvre du nouveau système de classification dans les entreprises, afin d'établir un bilan de cette mise en place.

ART. 12

Le présent accord collectif s'applique aux sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs.

ART. 13

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif. Cette demande sera concomitante à celle relative à la convention collective de branche.

ART. 14

Le présent accord collectif prend effet le même jour que la convention collective nationale de branche.

ART. 15

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 18 mois, à compter de sa date d'effet.

ART. 16

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs, ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord collectif, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 17

Le présent accord collectif fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

ART. ANNEXE I

INTITULÉ de l'emploi	DÉFINITION	CLASSE
Assistant district péage (fonctionnel)	Dans le cadre de la politique de l'entreprise, l'assistant district-péage, positionné dans un rôle fonctionnel : — contribue, en collaboration directe avec le chef de district, à l'organisation, à l'animation et au contrôle des activités du district en matière de péage, et, à ce titre, participe au management du personnel de cette activité ; — contribue à garantir la qualité du service du client ; — contribue à assurer la régularité des opérations de recettes et la sécurité des fonds.	I
Assistant district viabilité (fonctionnel)	Dans le cadre de la politique de l'entreprise, l'assistant district-viabilité, positionné dans un rôle fonctionnel : — contribue, en collaboration directe avec le chef de district, à l'organisation, à l'animation et au contrôle des activités du district en matière de viabilité, et, à ce titre, participe au management du personnel de cette activité ; — contribue à garantir la sécurité des clients et du personnel ; — contribue à assurer la pérennité du patrimoine.	I
Agent de contrôle péage	Dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise, l'agent de contrôle péage : — assure le contrôle et la validation des transactions ; — effectue les enregistrements et rapprochements des différents états et documents ; — analyse les écarts et anomalies, rédige rapports et bilans et signale le non-respect dans l'application des consignes et des procédures ; — participe à l'élaboration et à la mise à jour des procédures et consignes ; — peut assurer la formation pratique du personnel péage.	D
Comptable	Dans le respect du plan comptable et dans le cadre des instructions fournies par le responsable hiérarchique, le comptable : — enregistre les données à caractère comptable dans les comptes appropriés ; — assure le rapprochement et la justification des comptes (financiers, de tiers, de charges) ; — contribue à l'élaboration du bilan et de ses annexes ; — contribue à l'élaboration du compte de résultat.	D
Surveillant de travaux	Dans le respect des procédures de l'entreprise et des plannings des travaux fournis par sa hiérarchie, le surveillant de travaux : — participe à l'organisation, au contrôle et à l'optimisation de l'activité des moyens humains mis à disposition de sa hiérarchie dans le domaine de la viabilité (dépendances vertes, entretien des installations et du tracé...) ; — participe à l'organisation et au contrôle, dans le respect des règles, des opérations de signalisation ; — assure la surveillance des chantiers réalisés par les entreprises extérieures, et, à ce titre, participe au contrôle de ceux-ci ; — participe au maintien en bon état des installations et du tracé et alerte sa hiérarchie en cas d'anomalie.	D
Ouvrier autoroutier (ou routier)	Dans le cadre de consignes et de modes opératoires prédéfinis, l'ouvrier autoroutier assure : — la pose et la dépose de balisages de protection (travaux, accidents...) ; — les activités de surveillance hivernale et de salage (préventif ou curatif) ; — les travaux d'entretien courant (nettoyage, entretien des espaces verts, petits travaux simples de maintenance des bâtiments...) de l'autoroute et de ses dépendances.	B
Receveur « cabine »	Dans le respect de consignes et de modes opératoires strictement définis, le receveur « cabine » : — assure la perception du péage ; — procède à la reddition des comptes correspondant à la durée de son poste ; — répond aux demandes de renseignements émanant des clients ; — alerte sa hiérarchie s'il constate un incident ou un accident, ou si un client le lui signale	B
Standardiste-réceptionniste	Dans le respect des procédures et directives fournies par le responsable hiérarchique, le standardiste-réceptionniste : — accueille, identifie et oriente les visiteurs ; — reçoit et transmet les communications téléphoniques, ainsi que les fax arrivant sur un équipement commun à la société ou à l'établissement ; — prend les messages et les restitue selon les consignes ; — comptabilise les appels reçus ; — réceptionne en tant que de besoin du courrier et des colis internes et externes ; — tient à jour l'annuaire téléphonique informatique pour mise à disposition de l'entité considérée.	B
Ouvrier d'entretien	Dans le cadre de consignes et de modes opératoires strictement définis, l'ouvrier d'entretien réalise, seul ou en équipe, les travaux d'entretien courant (nettoyage, entretien des espaces verts, petits travaux simples de maintenance des bâtiments...) de l'autoroute et des ses dépendances.	A

ART. ANNEXE II

1. Résumé de poste

Il s'agit d'exprimer en une phrase le pourquoi du poste dans le cadre de l'entreprise, ou d'un sous-ensemble de celle-ci.

2. Dimensions

Le but est d'indiquer un nombre limité de données quantitatives qui caractérisent le mieux l'activité du poste ainsi que, le cas échéant, l'importance des ressources (humaines, financières, matérielles) qui sont confiées au titulaire du poste.

3. Place du poste dans l'organigramme

L'objectif est de répondre à ces questions :
— quel est le rattachement hiérarchique de ce poste ?
— quels sont les autres postes de même rattachement hiérarchique ?
— quelle est l'organisation subordonnée ?
Ce paragraphe peut être complété par un organigramme joint à la description de poste.

4. Activités du titulaire du poste

Il s'agit de décrire :
— d'une part, ce que fait le titulaire du poste ;
— d'autre part, ce qu'il fait faire.

5. Finalités principales (ou objectifs permanents)

L'objet de cette rubrique est de mettre en évidence la contribution du poste aux résultats, aux performances et au fonctionnement de l'entreprise (ou de l'un de ses sous-ensembles).
Le nombre de finalités est en règle générale compris entre 3 et 8.

ART.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en oeuvre de la classification des emplois prévue par la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

SECTION 6

Avenant : Avenant du 31 mars 2009 à l'accord du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le paragraphe 2 de l'article 10 de l'accord collectif national de branche du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés est ainsi modifié :
« Les salariés ayant déjà adhéré au dispositif CATS et n'ayant pas encore été mis à la retraite par leur employeur dans le cadre des dispositions prévues initialement par l'accord professionnel du 16 mars 2007 demanderont leur départ à la retraite dès lors qu'ils seront en mesure de remplir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code. »
Au sein du même article 10 est inséré un paragraphe 3 :
« Les salariés souhaitant entrer dans ledit dispositif à compter du 1er avril 2009 devront, lors de la signature de l'avenant à leur contrat de travail relatif à la suspension de leur contrat de travail, également accepter explicitement et en totale connaissance de cause qu'ils demandent à partir à la retraite dès lors qu'ils auront rempli les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code. »

ART. 2

Les autres articles de l'accord collectif national de branche relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés du 16 mars 2007 restent inchangés.

ART. 3

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers qui devront négocier dans les meilleurs délais un avenant d'adaptation à leur accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant les modalités d'application de l'accord professionnel du 16 mars 2007.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 30 avril 2012.
Il cessera donc de plein droit à l'échéance prévue par l'accord collectif national de branche du 16 mars 2007 relatif à la cessation anticipée d'activité.

ART. 5

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er avril 2009.

ART. 6

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent avenant, pourront adhérer à l'accord professionnel relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés du 16 mars 2007 et à cet avenant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Dans le protocole d'intentions communes qui avait été conclu le 13 juin 2006 préalablement à la signature de la convention collective nationale de branche, il avait été notamment prévu que le syndicat professionnel d'employeurs se proposerait d'engager des démarches auprès des administrations compétentes afin de permettre à certains salariés âgés de pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) et qu'en fonction des réponses apportées par lesdites administrations concernant notamment les catégories de salariés éligibles, il convierait les organisations syndicales de salariés à une négociation sur ce thème.
C'est dans ce cadre qu'avait été engagées des négociations relatives à la cessation anticipée d'activité (CATS).A l'issue des 4 commissions paritaires qui s'étaient tenues entre le 18 janvier et le 16 mars 2007, un accord professionnel avait été conclu le 16 mars 2007 et décliné ensuite au niveau de 8 entreprises de la branche.
Or, 3 novations législatives majeures sont intervenues depuis mars 2007, qui remettent en cause l'économie générale de l'accord de branche relatif à la CATS et des 8 accords conclus. En effet :
— la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a instauré à la charge de l'employeur une contribution de 50 % sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite ;
— la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a doublé le montant de l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel ; or, conformément au code du travail et à la convention collective nationale de branche, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ;
— la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 limite désormais la possibilité d'une mise à la retraite avant 70 ans aux seuls bénéficiaires d'une préretraite CATS ayant pris effet au 1er janvier 2010.
Pour prendre en compte ces novations qui s'imposent aux signataires de l'accord initial et dans le souci partagé de pérenniser le dispositif CATS jusqu'au 30 avril 2012, les parties signataires du présent avenant ont convenu, à l'issue de la commission paritaire du 31 mars 2009, ce qui suit.

SECTION 7

Avenant : Accord du 19 avril 2018 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

ART. 2

a) Principes

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient :
– l'origine ;
– le sexe ;
– les mœurs ;
– l'orientation sexuelle ;
– l'identité de genre ;
– l'âge ;
– la situation de famille ou de grossesse ;
– les caractéristiques génétiques ;
– la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
– l'appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race *(1)* ;
– les opinions politiques ;
– les activités syndicales ou mutualistes ;
– les convictions religieuses ;
– l'apparence physique ;
– le nom de famille ;
– l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
– le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
– la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

b) Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

L'engagement personnel des dirigeants des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique peut et pourra se déployer avec efficacité à tous les niveaux des entreprises.

Ce déploiement passe notamment par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés

La sensibilisation des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre devra être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée par une information et/ou une sensibilisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veilleront à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à diversifier leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Ces principes se déclineront selon les deux axes suivants :

– la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises devront être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis ;

– la garantie de l'objectivité des processus de recrutement.

Chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise devra s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attacheront à utiliser des méthodes objectives de sélection notamment :
— en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;

— en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir seront appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir-être et savoir-faire ;
— en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne devront comporter aucun commentaire discriminatoire et auront pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'AGEFIPH pour les salariés en situation de handicap. Des démarches de recrutement volontaristes en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances pourront être mises en place.

e) Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

f) Mise en œuvre de moyens

Dans les entreprises de la branche les moyens suivants seront mis en œuvre :
– l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
– le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fera notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, les moyens suivants seront mis en œuvre :
– la désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée.

g) Formation professionnelle

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique ressources humaines de notre branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 6 octobre 2016 rappelle le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définiront les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

h) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

i) Évaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettront en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions réglementaires en vigueur.

j) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales

Les parties signataires du présent accord veilleront au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances seront définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

(1) Au sens de la directive n° 2000/43/CE.

ART. 3

a) Recrutement

Principes :

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Ainsi, les entreprises de la branche restent attentives à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur autoroutier tout en veillant à la mixité des emplois en excluant toutes images stéréotypées du métier.

Modalités :

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulation susceptible de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du personnel en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus devra tendre, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste. (1)

Afin de renforcer la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. À ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail seront pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions seront conduites afin de faciliter l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux ...), le renforcement des formations aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grandes filières d'activité et sensibilisent les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

b) Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

À ce titre, les entreprises de la branche intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les 2 ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les départ et retour d'absences dites de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel mais également à l'issue d'un mandat syndical.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

c) Promotion et mobilité

Principes :

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes parcours professionnels que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

À cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à responsabilités.

Modalités :

Les entreprises devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veilleront en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

Par ailleurs, elles seront attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

S'agissant des entretiens professionnels, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein seront susceptibles de se libérer, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariat avec les collectivités locales etc.). (1)

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ ou d'un congé de proche aidant.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

d) Équité salariale

Principe :

Les entreprises de la branche entendent pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Modalités :

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conformera aux dispositions légales et supprimera cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les entreprises de la branche pourront mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la sensibilisation auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veilleront à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental

Les salariés de la branche bénéficieront, pendant leur congé paternité, du maintien de leur salaire à 100 %. Ce maintien de rémunération sera réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposeront à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les retours de congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien périodique annuel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagements du temps de travail, organisation du travail ...).

Les entreprises veillent dans leurs organisations à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail qui aient pour conséquence directe ou indirecte une discrimination des personnes devant les concilier avec des contraintes familiales. À cet égard, la question des amplitudes de travail ainsi que le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail pourront être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales et conventionnelles propres à chaque entreprise.

(1) Le 3e alinéa du point « modalités »du a de l'article 3 et le 7e alinéa du point « modalités »du c de l'article 3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 4

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :
– la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
– la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
– les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés quelles que soient leur origine, leur race, leur nation etc., au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
– la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats, et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;
– la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;
– la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés quelles que soient leur origine, leur race, ou leur nation, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
– les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, et ce indépendamment de leur origine, leur race ou leur nation ;
– les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités syndicales une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

En outre, conformément aux dispositions législatives en vigueur, est proscrite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, notamment en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux.

Ainsi, les entreprises devront se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives liés à l'origine vraie ou supposée ou l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence et les combattre.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veilleront au respect des principes directeurs et des modalités communes prévues par l'article 2 du présent accord, qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

ART. 5

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir devront reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après :

Principe :

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Modalités :

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :
– la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap ;
– la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
– la transmission des offres d'emploi à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
– la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés ;
– l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
– la prise en compte des demandes de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ;
– la facilitation de la reconnaissance commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
– *la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste* (2) ;
– l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et des CHSCT, pour les actions les concernant ;
– la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations en lien avec des situations de handicap.

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veilleront à respecter, tant au regard de la lettre que dans l'esprit, les dispositions législatives en vigueur qui prévoient que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 6

Les parties signataires affirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises feront les efforts nécessaires pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attacheront plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

a) L'entretien professionnel

Chaque salarié a droit, tous les 2 ans, à l'entretien professionnel prévu par les dispositions législatives en vigueur, et destiné à faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'adoption, congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée et d'un arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :
– *suivi au moins une action de formation* (1) ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins 2 des 3 mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé de 100 heures pour un salarié à temps complet et de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et doit donc être distinct de l'entretien d'évaluation.

b) La formation professionnelle

– Le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

– Les modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise. Les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail.

– La période de professionnalisation : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

c) La transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche

(paragraphes a et b pour freiner le départ anticipé. À ce titre, les entreprises de la branche s'efforceront de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel prévu au paragraphe a du présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

– l'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent seront susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année ;

– le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe a) du présent article.

(1) Le 5e alinéa du a de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6315-1, L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 19 avril 2018.

À l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

ART. 8

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui feront l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances :
– seront commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;
– seront présentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise ;
– seront exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunira au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se composera, d'une part de la délégation des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

ART. 9

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

ART. 10

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 11

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des critères reconnus par la loi (âge, sexe, handicap...), les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des dispositifs législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale des entreprises et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Avec ce 3e accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les entreprises de la branche ont la volonté de pérenniser les actions engagées dans les accords précédents dont :
– la mise à profit de l'expérience acquise pour renforcer les dispositions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés ;
– la place donnée aux salariés en situation de handicap et aux seniors.

Les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentés à la commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le 19 septembre 2017. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Les parties signataires de l'accord constatent qu'une large majorité des entreprises de la branche a plus de 50 salariés et prennent acte que la situation des entreprises de moins de 50 salariés ne nécessite pas de dispositions particulières ni de stipulations spécifiques relatives à la diversité et à l'égalité des chances.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.

Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à la parité et à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

ART.

Annexe

A. – Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes
A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31 décembre par genre, hors CATS

– Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage.
– Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif.
– Répartition F/H par classification.

A.2. Répartition par filière métier, par genre, hors CATS

– Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

A.3. Répartition par taux d'activité, par genre, hors CATS

– Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.4. Répartition de l'effectif CDD au 31 décembre par taux d'activité, par genre, hors CATS

– Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.5. Répartition de la rémunération par genre

– Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP.
– Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP.
– Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière.

A.6. Répartition de la promotion par genre

– Répartition F/H par CSP des salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.
– Répartition F/H des changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie.

A.7. Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre

– Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP.
– Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP.
– Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs saisonniers par CSP.
– Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP.

A.8. Répartition de la formation professionnelle par genre

– Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.
– Montant consacré à la formation continue.
– Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation.
– Répartition de volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP.
– Nombre d'alternances et de stages.

B. – Autres indicateurs relatifs à la diversité

B.1. Le handicap

– Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31 décembre selon le paramètre du handicap, hors CATS.
– Répartition de l'effectif CDI au 31 décembre, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap, hors CATS.
– Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31 décembre.
– Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année.
– Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.
– Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT.
– Répartition du nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation par CSP.

B.2. Les seniors

– Réparation des seniors par tranches d'âge, CSP hors CATS au 31 décembre.
– Réparation des seniors par tranches d'âge, temps complet/temps partiel, hors CATS au 31 décembre.
– Répartition du nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI.
– Répartition du nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation par CSP.

B.3. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

– Répartition de l'effectif CDI par tranche d'ancienneté, hors CATS.
– Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi.
– Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
– Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèche, chèque emploi-service...).

SECTION 8

Avenant : Accord du 2 juillet 2020 relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A », conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 3

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une évolution sociale ou d'une promotion professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

ART. 4

Les actions de formation suivies dans le cadre de la « Pro-A » visent les salariés en CDI n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

Les modalités du présent accord s'appliquent notamment aux salariés dont les métiers pourraient évoluer du fait des mutations de l'activité de la branche. Elles permettent également de prévenir les risques d'obsolescences des compétences et de favoriser les mobilités, les transitions professionnelles et la promotion interne.

ART. 5

La durée de la période de la « Pro-A » est identique à celle du contrat de professionnalisation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les parties signataires rappellent que la durée du dispositif pourra être comprise entre 6 et 12 mois *ou plus si l'action le nécessite* (1).

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application du 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Un tuteur est obligatoirement désigné, selon les modalités prévues pour le contrat de professionnalisation.

(1) Au troisième alinéa de l'article 5, les termes « , ou plus si l'action le nécessite » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par les articles D. 6324-1 et L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 6

Les parties signataires conviennent de la liste des certifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) est arrêtée en annexe. Elle pourra être révisée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et/ou la section paritaire professionnelle de la branche.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 7

Conformément aux articles D. 6332-89 et D. 6332-90 du code du travail, l'OPCO AKTO prend en charge de tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les frais de dépenses liées à la rémunération et les charges légales et conventionnelles du salarié selon les modalités décidées par son conseil d'administration sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et/ou la section paritaire professionnelle de la branche.

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

ART. 10

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

ART. 11

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Annexe

L'activité de concessionnaire autoroutier a connu ces dernières années et connaît des mutations importantes, tant en termes de technologies, d'organisation ou de process métiers.

Les besoins et exigences des clients, ainsi que la qualité de service rendue, ont évolué, de par les nouveaux usages en lien avec les nouvelles technologies, les nouvelles mobilités, les connexions avec les territoires, et les attentes sociétales (environnement, développement durable ...).

Au-delà de ces mutations, chaque entreprise met en œuvre des accompagnements ad hoc en anticipant l'évolution des compétences nécessaires tout en préservant l'emploi et en favorisant ces évolutions en permettant aux salariés de s'adapter et d'évoluer, dans le cadre des dispositions conventionnelles de gestion des emplois et parcours professionnels déployés au sein de chaque société, au travers notamment de passerelles entre filières métiers et/ ou de promotion interne.

Au-delà des mutations intrinsèques à chaque société et à l'activité de concessionnaire autoroutier, le développement du numérique entraîne également des mutations dans les activités liées au développement des logiciels et à la collecte et au traitement des données. En effet, la transformation des outils digitaux et la mutation des organisations qu'elle accompagne nécessitent une adaptation des compétences nécessaires à la conception et la gestion des systèmes d'information et des équipements de l'infrastructure (maintenance).

Par ailleurs, les salariés occupant des fonctions d'accompagnement des clients et de distribution de produits et services voient leurs activités évoluées par différents types de mutations. En effet, les attentes des clients évoluent du fait de l'apparition des nouvelles mobilités, de nouveaux outils digitaux mais aussi en raison de nouvelles attentes sociétales concernant l'environnement et le développement durable. Les salariés occupant ces fonctions voient ainsi leurs activités se transformer et de nouveaux besoins en compétences émergent.

Les travaux de la section paritaire professionnelle, de la commission paritaire nationale de l'emploi et observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, soulignent la nécessité pour les salariés de développer et/ ou de faire reconnaître les compétences liées à la maîtrise de l'environnement digital et, sur la maîtrise de l'environnement, des produits et services afin de faciliter et améliorer les conditions du trajet et de répondre aux nouvelles demandes de mobilité des clients.

Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions et d'anticiper les risques d'obsolescence des compétences, les parties signataires ont retenu les certifications professionnelles suivantes dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance :

Filière	Intitulé programme	Formateur	Code diplôme	Code RNCP
Structure	BTS services informatiques aux organisations option A solutions d'infrastructure systèmes et réseaux	CFAI sud Franche-Comté	32032610	0
	BTS services informatiques aux organisations option B solutions logicielles et applications métiers (BTS)	GRETA Vaucluse	32032611	0
	Chef de projet informatique et robotique (IMERIR) (1)	CFA CCI sud formation Languedoc-Roussillon	16R3260A	RNCP1560
	Chef (fe) de projet digital (IEF21)	CFA académique de Rouen – UFA ISD Flaubert	26×32611	RNCP27031
	Dip. GV diplôme de l'école supérieure de commerce de Dijon PGE (1)	CFA sup. Bourgogne	16531215	0
	Dip. GV diplôme grade master NEOMA	CFA RMS NEOMA business school	16531233	0
	Dip. GVM PGE KEDGE business school	ICFA – KEDGE BS campus Talence	16531201	0
	DUT hygiène sécurité environnement	CFA supérieur nouvelle aquitaine	35034403	RNCP2729
	ING ingénieur diplôme de l'institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement agro Paris tech	CFA sciences et techniques du vivant	17021005	RNCP9888
	Ingénieur CESI BTP	CFA de l ITCBTP	1702300H	0
	Ingénieur diplôme de l'école catholique d'arts et métiers de Lyon spécialité énergie	CFAI Lyon	17022701	0
	Ingénieur diplôme de l'école nationale supérieure des mines de Saint-Étienne de l'institut mines – télécom SPE systèmes électroniques embarqués	ISTP ingénieurs	17025511	0
	Ingénieur diplôme de l'école nationale supérieure d'ingénieurs de Bourges spécialité énergie, risques et environnement	CFA Hubert-Curien CCI du Cher	17034303	RNCP25760
	Ingénieur diplôme de l'école polytechnique universitaire de Montpellier de l'université de Montpellier spécialité génie de l'eau	CFA régional enseignement supérieur sud de France en Languedoc-Roussillon	17034302	0
	Ingénieur diplôme du centre d'études supérieures industrielles	CESI association	1702000A	RNCP4321
	Lic. pro métiers des réseaux informatiques et télécommunications (LP Saint-Étienne)	CFA interpro centre marne	25032691	RNCP29968

	Master 2 QESIS qualité environnement et sécurité dans l'industrie et les services (1)	Université de bourgogne		
	Master droit économie gestion : droit public (master Dijon)	CFA sup. bourgogne	13512898	RNCP34084
	Master GR grade master EDHEC (1)	Formasup Paris Île-de-France	16531204	0
	Master GR grade master ESC Grenoble (1)	Formasup	16531220	0
	Master GR grade master ESC Montpellier	CFA du groupe sup. de CO Montpellier	16531219	0
	Master GR grade master ESC Troyes	CFA enseignement supérieur	16531222	0
	Services informatiques aux organisations BTS 1re année	CFA IFA des Alpes	32032609	
	TH1-C manager en ingénierie d'affaires (sup. de V CCIV) (1)	CFA sup. bourgogne UFA CCI formation Côte-d'Or	16C3120B	RNCP24869
	TH1-C manager en ingénierie informatique (CCI Paris Île-de-France – ITESCIA)	Antenne du CFAI 84	16C32601	RNCP16919
	TH1-N manager des risques (RISK manager EISTI) (1)	ADESA CFA SACEF	16N34401	
	Responsable en management d'unité et de projet – ARCadre	CESI école de formation des managers		RNCP14494
	Manager de proximité	CESI école de formation des managers		RNCP22964
	Responsable d'unité ou de projet	CESI titre de niveau II code CPF : 183758 COPAREF Auvergne		
	Manager de proximité	CESI titre de niveau III code CPF : 178041 COPANEF		
	Opérateur spécialisé en traitement d'informations de sécurité à distance			RNCP 23020
Viabilité/ sécurité	Licence professionnelle maîtrise de l'énergie électrique développement durable parcours gestion de l'énergie électrique	IUT Lyon 1		
	TP conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil (1)			RNCP28811
	DUT génie civil – construction durable	L'EA	35023001	RNCP20701
	BTS maintenance véhicules opt. A VP (1)	IREAM	32025215	RNCP510
	Bac pro AG aménagements paysagers (1)	CFA agricole et horticole de l'Oise	40321405	RNCP13871
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	ALMEA formations interpro	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	Lycée professionnel Etienne-Oehmichen Châlons	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	Lycée professionnel Alfred-Mongy Marcq-en-Barœul	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	Lycée des métiers Gustave-Eiffel Talange	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des véhicules option B véhicules de transport routier	Lycée Antoine-de-Lavoisier – Le Havre	40025215	RNCP19117
	Bac pro maintenance des équipements industriels	AFPI Provence		
	BPA4 aménagements paysagers (BP) (1)	CFA forestier des Ardennes	45321403	RNCP13871
	BTS électrotechnique (BTS)	CFAI Lorraine API	32025515	RNCP4497
	BTS maintenance des systèmes option a systèmes de production (BTS)	CFAI Champagne Ardenne	32025007	
	CAP maintenance des véhicules option A voitures particulières (CAP) (1)	CCI sud formation CFA Occitanie Ales	50025218	RNCP510
	DUT génie électrique et informatique industrielle GEII (DUT)	Formasup Provence Alpes-Côte-d'Azur	35025506	RNCP4379
	Électrotechnique (BTS)	CFA Gustave-Eiffel	32025515	RNCP4497
	Génie électrique et informatique industrielle GEII (DUT)	Formasup Isère – Drôme – Ardèche	35025506	RNCP4379
	Lic. pro métiers du BTP : génie civil et construction (LP Strasbourg)	CFA universitaire Alsace	25023003	RNCP30142
	Lic. pro métiers du BTP : travaux publics (LP Montpelier)	CFA ENSUP LR	25023048	RNCP30144
	Lic. pro génie civil et construction (LP Le Havre)	CFA de l'université du Havre – Ndie	25023051	RNCP30142
	Licence professionnelle entreprises du BTP et conduite d'opérations (1)	IUT Reims		

	Master pro maint. équipt. sécurité envirt.	ADESA CFA SACEF	13534401	
	Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés (Bac pro)	CFA régional des MFR – antenne MFR Clos-de-Baz-Sallanches	40025510	RNCP26340
	Responsable opérationnel d'activité (IFAG)	Formasup Auvergne	26X31007	RNCP29821
	Th de niv. 2 des CCI TH2-C concepteur de systèmes d'informat. (1)	ADESA CFA SACEF	26C3260C	RNCP25652
	Technicien de maintenance industrielle (1)			RNCP 211
	Technicien supérieur de maintenance industrielle			RNCP 2469
Péage	BTS management commercial opérationnel (MCO)	Lycée Robert-Schuman – Metz AFPAM Bezannes MAESTRIS Lille-Reims		RNCP34031
	Chargé de recouvrement	Association française des crédits managers (AFDCC)		RNCP23655
	BTS négociation digitalisation et relation client (NDRC)	MAESTRIS – Lille – Reims – groupe ICS Versailles		RNCP34030
	BTS négociation et relation client	CFA UTEC Avon – Fontainebleau	32031210	

(1) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.

Les profondes mutations intervenues depuis quelques années dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers rendaient indispensable que les parties signataires du présent accord cherchent à adapter les besoins des sociétés de la branche aux évolutions permanentes de l'environnement économique, humain et technique de la profession.

Les parties signataires entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour renforcer leur engagement en faveur du développement des compétences des salariés de la branche dans un contexte de perpétuelles évolutions des professions de ladite branche.

Au-delà de cette volonté, les entreprises de la branche ont un intérêt économique et social à promouvoir l'emploi et à continuer de concourir à la bonne intégration de leurs salariés dans le monde du travail.

Ainsi les parties signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés de la branche tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils bénéficient en soutenant les entreprises dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

SECTION 9

Avenant : Accord du 20 mai 2021 relatif au proche aidant

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

ART. 3

Le salarié proche aidant intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne de la personne à aider. Le salarié proche aidant est la personne qui vient en aide, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, est permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de mettre en place cette démarche de responsabilité sociale au sein des entreprises de la branche, démarche qui relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs concernés.

ART. 4

À l'issue de ces congés le salarié retrouve son emploi, sa rémunération et il conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

ART. 5

Au-delà des dispositions déjà prévues par l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 18 avril 2018, ainsi que l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 11 novembre 2019, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à engager des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs facilitant la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Parmi les mesures facilitantes, figure le dispositif de don de jours.

ART. 6

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Il fera l'objet d'un point distinct dans l'ordre du jour.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

ART. 8

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

ART. 9

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent accord pourra être révisé *et dénoncé* (1) dans le respect des dispositions légales en vigueur.

(1) Les termes « et dénoncé » exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 10

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 2.1.

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

Leur action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs à savoir :
– le management ;
– les services ressources humaines ;
– le service de santé au travail et le médecin du travail ;
– les assistants sociaux (lorsqu'ils sont présents) ;
– les partenaires sociaux.

ART. 2.2.

La sensibilisation des responsables hiérarchiques aux problématiques liées à la situation du salarié proche aidant est nécessaire à toute démarche d'accompagnement et doit favoriser une prise de conscience des points sur lesquels ils peuvent agir.

ART. 2.3.

Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie personnelle, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'orienter vers d'autres intervenants.

Les services des ressources humaines peuvent coordonner l'action des différents acteurs de l'entreprise (management, médecin du travail...) afin d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles (dons de jours et autres dispositifs spécifiques...).

ART. 2.4.

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail, dans le cadre de l'entreprise, conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs des entreprises, des salariés. Le cas échéant les services de santé au travail peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique.

ART. 2.5.

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, ces interlocuteurs peuvent également jouer un rôle important pour conseiller les salariés concernés par une problématique de proche aidant, notamment conseiller et orienter les salariés dans leurs démarches administratives.

ART. 2.6.

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent des relais afin d'accompagner les salariés susceptibles d'obtenir des conseils et de l'aide.

ART. 5.1.

Ce dispositif est régi par 3 lois :
– la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi « Mathys » (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
– la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (personne qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap) ;
– par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Bien que la plupart des entreprises de la branche aient d'ores et déjà complété le dispositif de don de jours en signant des accords avec leurs partenaires sociaux, les parties signataires souhaitent encourager le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

ART. 5.2.

Dans le même esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants. Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé. Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association françaises des aidants notamment tutoriels et vidéos et formation. Les informations sont notamment sur les sites internet : https://www.aidants.fr/ et https://proche-des-aidants.fr/.

ART. 3.1.

3.1.1. Définition du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet au salarié proche aidant de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié proche aidant peut bénéficier d'un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité selon les dispositions légales :
– son conjoint ;
– son concubin ;
– son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– un ascendant ;
– un descendant ;
– un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
– un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
– un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

3.1.2. Situation du salarié proche aidant pendant le congé

a) Activité professionnelle

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

b) Rémunération

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé, elle est remplacée par une indemnisation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

c) Fractionnement du congé ou temps partiel

Sur demande du salarié et si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié proche aidant alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié proche aidant doit avertir dans un délai raisonnable a minima 48 heures son employeur avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, et obtenir son accord préalable.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée dans la mesure où le poste ou lorsque l'organisation du travail le permet. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :
– une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
– ou une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
– ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

d) Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, ainsi que ceux qu'il aurait acquis pendant le congé de proche aidant.

Le salarié proche aidant qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

3.1.3. Durée du congé

Le congé de salarié proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à 3 mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

3.1.4. Fin du congé

a) Demande de renouvellement

Le salarié proche aidant peut demander le renouvellement de son congé. Il adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

b) Fin anticipée

Le salarié proche aidant peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :
– décès de la personne aidée ;
– admission dans un établissement de la personne aidée ;
– diminution importante des ressources du salarié ;

– recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
– congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié proche aidant informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter avant le retour anticipé du salarié proche aidant.

Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins 1 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

ART. 3.2.

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. À défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé. Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande. (1)

Il lui fait part des informations suivantes :
– sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;
– date de son départ en congé ;
– demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;
– date prévisible de son retour.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants : (2)

– durée prévisible et conditions de renouvellement du congé ;
– mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé ;
– modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins 3 jours avant le terme initialement prévu.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par loi.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-7 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022-art. 1)

(2) Alinéas qui renvoient à un accord entre l'employeur et le salarié le soin de fixer des stipulations qui relèvent de la compétence de l'accord collectif, exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 3142-14 et L. 3142-15 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 3.3.

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou le remettre en main propre contre décharge ou par mail. (1)

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :
– de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
– et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés par période de 36 mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-63 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 3.4. Il est convenu que les congés pris dans le cadre du congé de solidarité familiale et de congé de présence parentale seront pris en compte dans l'ancienneté du salarié.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-21 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 3.5. Il sera mis à disposition des salariés aidants des modules de formations et de conseil proposés en ligne par l'association française des aidants, en particulier le module vivre son rôle d'aidant.

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont précisées au niveau des entreprises de la branche.

ART.

Dans un contexte de forte évolution des métiers dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers, les parties signataires du présent accord souhaitent permettre à chaque salarié d'avoir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et souhaitent promouvoir une démarche globale d'accompagnement du salarié proche aidant.

Le rôle de l'aidant est désormais reconnu par l'État suite à l'entrée en vigueur, au 1er janvier 2016, de la loi d'adaptation de la société au vieillissement, elle-même renforcée par la loi du 22 mai 2019 attribuant des droits sociaux supplémentaires par l'aménagement d'un congé et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoyant le versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

La reconnaissance du rôle de l'aidant constitue un pas important en faveur du maintien du lien social, non seulement entre l'aidant et son proche, mais aussi entre l'aidant et l'entreprise. Du fait de sa présence accrue auprès de son proche dépendant, le salarié aidant voit se restreindre les contacts au sein de son propre réseau de connaissances. Outre son aspect compassionnel, la prise de mesures en faveur du salarié proche aidant constitue un enjeu pour les entreprises de la branche. Compte tenu de la pyramide des âges des sociétés de la branche, une partie importante des équipes est susceptible d'être concernée par la problématique de dépendance de leurs ascendants.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent dans un état d'esprit bienveillant mettre à la disposition du salarié proche aidant de la branche des moyens pour préserver son activité professionnelle tout en prenant en compte les contraintes liées à son rôle d'aidant.

Les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social exigeant et de qualité dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 1 du 21 juin 2021 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant conduit à une nouvelle rédaction de l'article II.1.4 de l'accord relatif à la formation professionnelle. Cette nouvelle rédaction figure en annexe au présent avenant.

ART. 2

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

ART. 3

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article IV.6 de l'accord de branche du 20 novembre 2019.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à l'accord du 20 novembre 2019.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 20 novembre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord de branche du 20 novembre 2019 qu'il modifie et complète. Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

ART. 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

ART. 6

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 7

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Le présent accord a pour objet de compléter la mise en œuvre au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers les différents dispositifs de la formation professionnelle.

Le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance.

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

ART.

Annexe

II. 1.4. Contrats en alternance

Les parties signataires souhaitent s'engager en faveur de l'embauche en alternance (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'alternance constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi et apportent une solution adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un vivier privilégié pour pourvoir aux emplois vacants de la branche.

Les contrats en alternance sont financés par l'OPCO sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue. L'OPCO de branche apporte à la CPNE et à la SPP son appui technique pour la détermination de ces niveaux et taux de prise en charge.

a) Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, bac, BTS, Licence, BUT, master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, transmis à France Compétences, et publiés par décret.

b) Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

1. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une période de 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT ...).

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires de minima sociaux), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

2. Durée des actions de formation

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, avec un minimum de 150 heures.

Toutefois, cette durée peut être supérieure à 25 %, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT ...).

3. Prise en charge

Les taux de prise en charge du contrat de professionnalisation sont définis en SPP et soumis à l'OPCO pour validation.

c) Contrat de professionnalisation expérimental

Ce contrat peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

SECTION 11

Avenant : Accord national du 12 avril 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

ART. 2

a) Principes

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient, en l'état actuel de la loi :
– l'origine ;
– le sexe ;
– les mœurs ;
– l'orientation sexuelle ;
– l'identité de genre (le genre auquel s'identifie une personne, qu'il corresponde ou non au sexe indiqué sur les registres de l'état-civil *(1)*) ;
– l'âge ;
– la situation de famille ou de grossesse ;
– les caractéristiques génétiques ;
– la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
– l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race ;
– les opinions politiques ;
– l'exercice d'un mandat électif ;
– les activités syndicales ou mutualistes ;
– les convictions religieuses ;
– l'apparence physique ;
– le nom de famille ;
– l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
– le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
– la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

b) Engagement des entreprises et poursuite de la mobilisation des acteurs

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite de cette politique volontariste et dynamique destinée à continuer de faire évoluer les comportements au quotidien dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique pourra continuer de se déployer avec efficacité.

Ce déploiement passe notamment par une démarche toujours plus régulière et soutenue de communication en direction des salariés.

c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés

La sensibilisation permanente des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de continuer à prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de continuer à lever les obstacles existants afin de mobiliser toujours plus l'ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre doit être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée par une information et/ou une sensibilisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veillent à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à diversifier leurs canaux et leurs moyens de recrutement. Par ailleurs, les entreprises de la branche portent à la connaissance de leur personnel les offres d'emploi disponibles.

Ces principes se déclinent selon les deux axes suivants :

– la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.
Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises doivent être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.
Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis ;

– la garantie de l'objectivité des processus de recrutement.
Chaque entreprise met en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise doit s'assurer de la bonne application de ces procédures.
Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attachent à utiliser des méthodes objectives de sélection notamment :
— en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;
— en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir étant appréciées

objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles. Ces dernières, définies en termes de savoirs, savoir être et savoir-faire, ne sont pas exclusives du nombre d'années d'expérience ;
— en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'Agefiph pour les salariés en situation de handicap. Des démarches de recrutement volontaristes en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances peuvent être mises en place.

e) Démarches de maintien en emploi

Les parties signataires soulignent l'importance du maintien en emploi des salariés de la branche.

Afin d'accompagner pleinement les salariés, les entreprises de la branche utilisent les nouvelles dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ces nouveaux leviers permettent de favoriser ce maintien en emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap, d'accompagner les salariés avec des actions d'accompagnement de la prévention et de la désinsertion professionnelle mises en place par la CPAM et la CARSAT.

Les entreprises de la branche étudient les contre-indications aux postes, les inaptitudes formulées et en coordination avec la CPAM pourront proposer un essai encadré ou une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). La convention de rééducation professionnelle en entreprise mise en place à l'issue de l'arrêt de travail est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés.

f) Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

g) Mise en œuvre de moyens

• Dans les entreprises de la branche les moyens suivants sont mis en œuvre :
– l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
– le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fait notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

• Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, le moyen suivant est mis en œuvre :
La désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission lui sera proposée.

h) Formation professionnelle

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique ressources humaines de la branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 20 novembre 2019 rappelle le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

i) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises recherchent des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

j) Évaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettent en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

k) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales

Les parties signataires du présent accord veillent au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés ainsi que des modalités définies dans l'alinéa 3 de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances sont définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

(1) Décision du Conseil constitutionnel n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017.

ART. 3

a) Recrutement

Principes

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Ainsi, les entreprises de la branche restent attentives à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur autoroutier tout en veillant à la mixité des emplois en excluant toutes images stéréotypées du métier.

Modalités

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulation susceptible de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les membres de la délégation du personnel du CSE en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus doit chercher autant que faire se peut, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

Afin de renforcer la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. À ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail sont pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions sont conduites afin de permettre l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux...), le renforcement des formations aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grandes filières d'activité et sensibilisent les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

b) Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

À ce titre, les entreprises de la branche intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les deux ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les départ et retour d'absences dites de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, de solidarité familiale, d'adoption, de congé de proche aidant, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel.

Par ailleurs, selon les dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

De façon générale, les entreprises s'assurent que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

c) Promotion et mobilité

Principes

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes parcours professionnels que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

À cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à

responsabilités.

Modalités

Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veillent en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

Par ailleurs, elles sont attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

S'agissant des entretiens professionnels, les entreprises retiennent des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudient des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein sont susceptibles de se libérer, ils sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises cherchent à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités sociaux et économiques des entreprises, partenariat avec les collectivités locales etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploient à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

d) Équité salariale

Principe

Les entreprises de la branche entendent pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Modalités

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conformera aux dispositions légales et supprimera cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la sensibilisation auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veillent à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental

Les salariés de la branche bénéficient, pendant leur congé paternité et d'accueil de l'enfant, du maintien de leur salaire à 100 %. Ce maintien de rémunération est réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposent à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les retours de congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est au moins « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien d'appréciation annuel (autrement appelé entretien annuel d'évaluation, entretien annuel ou EAA) peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagements du temps de travail, organisation du travail, répartition de la charge et des astreintes...).

Les entreprises veillent dans leurs organisations à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail entraînant directement ou indirectement une discrimination des personnes devant concilier ces habitudes avec des contraintes familiales. À cet égard, la question des amplitudes de travail ainsi que le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Par ailleurs, les parties signataires entendent valoriser l'accord national de branche relatif au proche aidant du 20 mai 2021, qui permet de répondre à un besoin ponctuel de disponibilité pour accompagner un proche en situation de handicap ou maladie longue durée.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail peuvent être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles propres à chaque entreprise.

g) L'index de l'égalité femmes-hommes

Afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 puis la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi RIXAIN) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ont mis en place différents outils et mesures d'accompagnement.

Plus précisément, la loi du 5 septembre 2018 a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Celles-ci ont désormais une obligation de résultats, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer son « index d'égalité femmes-hommes ».

Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée :
– pour les entreprises de 50 à 250 salariés, à partir des quatre critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :
1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;
2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points) ;
3° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;
4° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

– pour les entreprises de plus de 250 salariés, des cinq critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :
1° L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;
2° L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points) ;
3° L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points) ;
4° Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;
5° Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Le score global de l'Index sur 100 points ainsi que les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index (4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise) doivent être publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1er mars de chaque année. Cette publication doit être faite de manière visible et lisible.

Les résultats publiés doivent rester consultables sur le site internet au moins jusqu'à la prochaine publication l'année suivante.

À défaut de site internet, le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

L'ensemble de ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère du travail chaque année au plus tard le 31 décembre.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises de la branche que le ministère du travail a mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :
– un simulateur-calculateur de l'index. Il existe un tableur pour les entreprises de 50 à 250 salariés et un autre pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
– une assistance téléphonique « Allo Index Ega Pro » ;
– des stages d'une demi-journée ou des autoformations en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
– des référents égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS.

Ainsi chaque DREETS a désigné un ou plusieurs référents chargés d'accompagner, à leur demande, les entreprises de 50 à 250 salariés pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, les aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le lien d'accès à la liste des référents est joint en annexe à cet accord.

ART. 4

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient toujours plus développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :
– la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
– la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
– les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus, au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
– la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus ;
– la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;
– la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
– les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus ;
– les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités syndicales une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail.

Ainsi, les entreprises doivent se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives venant à porter atteinte aux principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veillent au respect des principes directeurs et des modalités communes prévues par l'article 2 du présent accord qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

ART. 5

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail harmonise notamment la définition du harcèlement sexuel contenue dans le code du travail avec celle du code pénal.

Les parties signataires rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou tout actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail. Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales ont permis de renforcer la prise de conscience en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises.

Conformément à la législation en vigueur, les CSE désigneront un référent harcèlement parmi les membres du CSE.

Par ailleurs, au sein des entreprises employant au moins 250 salariés, un référent harcèlement doit être désigné, il a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

ART. 6

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés toujours plus dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir doivent reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après :

Principe

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Modalités

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :
– la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap ;
– la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
– la transmission des offres d'emplois à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
– la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés ;
– l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
– la prise en compte des demandes de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien en emploi via notamment l'aménagement de poste ;
– la facilitation de la reconnaissance du handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au travers de l'assistance que peuvent apporter les entreprises aux salariés concernés qui le leur demandent dans les démarches administratives notamment pour la déclaration RQTH ;
– la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
– l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et du comité social et économique (CSE) ou par délégation de celui-ci de sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), pour les actions les concernant ;
– la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations (exemple ESAT) en lien avec des situations de handicap.

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veillent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur encadrant la reprise du travail prévoyant qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur recherche et si possible propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

ART. 7

Les parties signataires réaffirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, que de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises font les efforts nécessaires pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attachent plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

a) L'entretien professionnel

Chaque salarié doit bénéficier, tous les deux ans, d'un entretien professionnel prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de pouvoir faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée et arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :
– suivi au moins une action de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte CPF dans les conditions définies par décret en Conseil d'État et l'entreprise verse une somme dont le montant fixé par décret en Conseil d'État. Le salarié est informé de ce versement.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et doit donc être distinct de l'EAA.

b) La formation professionnelle

– le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ;
– les modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise. Les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail ;
– la reconversion ou la promotion par alternance, dite Pro-A : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence pourront accéder en priorité au dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance.

c) La transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.
La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.
Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.
Par ailleurs, Les parties signataires font mention des dispositions de l'article 55 d de la convention collective nationale de branche.

d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche

(paragraphes a et b) pour freiner le départ anticipé. À ce titre, les entreprises de la branche s'efforcent de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel prévu au paragraphe a du présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

L'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent sont susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe a du présent article.

ART. 8

Dans un contexte économique, social et sanitaire difficile les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner les jeunes afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche.

Afin de toujours mieux répondre aux enjeux de l'évolution des métiers et aux défis du vieillissement important de la pyramide des âges du secteur autoroutier, les parties signataires souhaitent accompagner les jeunes à s'insérer ou à rester en emploi.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent plus encore à mobiliser tous les moyens disponibles pour développer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

a) Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et section paritaire professionnelle (SPP)

Dans le cadre des missions dévolues à la CPNE (art. 50 de la CCNB), la SPP (créée le 9 octobre 2019) est mobilisée pour mettre en œuvre la politique de formation professionnelle innovante et dynamique pour les entreprises de la branche en même temps constituante un réel facteur d'attractivité à l'égard de futurs jeunes salariés.

Les parties signataires encouragent la SPP dans ses travaux de communication sur les métiers de la branche auprès des jeunes avec notamment l'objectif de mieux faire connaître les emplois du secteur.

b) Faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance

L'alternance constitue l'un des outils d'insertion et d'acquisition des compétences parmi les plus efficaces en ce qu'elle permet :
– de favoriser le renouvellement de la population professionnelle des entreprises ;
– de constituer, pour les jeunes, la première étape d'une formation qui, ne se concevant que tout au long de la vie, fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Les formations en alternance tels que le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat de professionnalisation pour l'emploi immédiat ou « Prodiat » sont autant de dispositifs d'accompagnement des jeunes à la réussite de leur parcours professionnel et à leur employabilité.

Ces dispositifs doivent également avoir pour objectif de favoriser l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur autoroutier.

c) Contribuer à un accueil de qualité dans les entreprises du secteur

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place, pour les jeunes embauchés ou en stages, un parcours d'entrée dans l'entreprise leur permettant de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration et favorisant leur intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires à leur parcours professionnel.

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 12 avril 2022 et prend fin le 12 avril 2025.

Il cesse automatiquement à l'expiration de ce délai et ne peut au-delà, en aucun cas, continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

À l'issue de cette période, l'ASFA convie les organisations syndicales à une négocier un nouvel accord.

ART. 10

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui font l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances :
– sont commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;
– sont présentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise ;
– sont exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunit au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se compose, d'une part de la délégation des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprend deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

ART. 11

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

ART. 12

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, peuvent adhérer conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être révisé dans le respect des conditions légales en vigueur.

ART. 13

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

Annexe

A. Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31.12 par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage.
Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif.
Répartition F/H par classification.

A.2. Répartition par filière métier, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

A.3. Répartition par taux d'activité, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.4. Répartition de l'effectif CDD au 31.12 par taux d'activité, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

A.5. Répartition de la rémunération par genre

Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP.
Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP.
Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière.

A.6. Répartition de la promotion par genre

Répartition F/H par CSP des salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.
Répartition F/H des changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie.

A.7. Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre

Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP.
Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP.
Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs saisonniers par CSP.
Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP.

A.8. Répartition de la formation professionnelle par genre

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.
Montant consacré à la formation continue.
Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation.
Répartition de volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP.
Nombre d'alternances et de stages.

B. Autres indicateurs relatifs à la diversité

B.1. Le handicap

Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31.12 selon le paramètre du handicap, hors CATS.
Répartition de l'effectif CDI au 31.12, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap, hors CATS.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31.12.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année.
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.
Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT.
Répartition du nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation par CSP.

B.2. Les seniors

Réparation des seniors par tranches d'âge, CSP hors CATS au 31.12.
Réparation des seniors par tranches d'âge, temps complet/temps partiel, hors CATS au 31.12.
Répartition du nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI.
Répartition du nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation par CSP.
Nombre de seniors ayant bénéficié d'un maintien en emploi (aménagement/adaptation de poste).

B.3. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Répartition de l'effectif CDI par tranche d'ancienneté, hors CATS.
Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi.
Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèche, chèque emploi-service...).

C. Index égalité professionnelle femmes hommes

Lien des référents égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS : Index égalité professionnelle femmes-hommes, calcul questions-réponses (travail-emploi.gouv.fr).

ART.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des critères reconnus par la loi (âge, sexe, handicap...), les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des dispositifs législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale des entreprises et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés. De manière générale, les entreprises de la branche s'engagent à garantir l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Avec ce quatrième accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les entreprises de la branche ont la volonté de poursuivre et de maintenir les actions engagées dans les accords précédents dont :
– la mise à profit de l'expérience acquise pour renforcer les dispositions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés ;
– la place donnée aux salariés en situation de handicap et aux seniors.

Dans ce quatrième volet, les parties signataires souhaitent apporter au secteur autoroutier au-delà de l'inclusion une attention particulière aux jeunes. Dans ce cadre, la branche a signé le 21 juin 2021 un avenant relatif à l'accord relatif à la formation professionnelle du 20 novembre 2019 permettant d'étendre la durée du contrat de professionnalisation. En effet, dans un contexte où la situation de l'emploi des jeunes est difficile, du fait notamment de la crise Covid-19, les parties signataires souhaitent faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser leur embauche tout en maintenant l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielles à la compétitivité des entreprises de la branche.

Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment le calcul d'un index de l'égalité femmes/hommes, la désignation par l'employeur d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, ainsi que la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSE.

Les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentés à la commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le 30 mars 2022. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Les parties signataires de l'accord constatent qu'une large majorité des entreprises de la branche a plus de cinquante salariés et prennent acte de ce que la situation des entreprises de moins de cinquante salariés ne nécessite pas de dispositions particulières ni de stipulations spécifiques relatives à la diversité et à l'égalité des chances.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.

Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à la parité et à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

SECTION 12

Avenant : Accord du 20 décembre 2023 relatif à la santé et à la sécurité du personnel

Source officielle Légifrance

ART.

L'accord de branche relatif à la sécurité du personnel, signé le 6 novembre 2012 pour une durée indéterminée, reflétait l'ambition commune des signataires de tendre vers le zéro accident ainsi que la volonté des dirigeants de faire de la sécurité du personnel une priorité dans l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

Cet accord a apporté un cadre de réflexion et des principes directeurs sur la base desquels les entreprises de la branche ont déployé des politiques et plans d'actions en matière de sécurité du personnel alors prioritairement destinés à gérer les risques liés au tracé autoroutier.

Plus de 10 ans après la signature de cet accord, la performance sécurité du secteur a connu une nette amélioration avec des taux de fréquence qui ont été divisés par 3 voire 4. La culture sécurité de chacune des entreprises de la branche a fortement évolué. D'une posture réactive avec des actions de prévention secondaire ou tertiaire, ces entreprises animent désormais des systèmes de management de la santé et de la sécurité agiles et adaptés selon les métiers et les contraintes locales.

Depuis 2017, il est constaté dans le secteur autoroutier et routier une augmentation des heurts de véhicules d'intervention. Si la responsabilité des usagers de la route est recherchée, il n'en demeure pas moins que les sociétés ont l'impérieuse obligation de mettre en œuvre le principe général de prévention des risques conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail.

Alors que le secteur fait face à une dégradation des chiffres de la sécurité routière et à des comportements au volant préoccupants voire alarmants, les entreprises et les organisations syndicales de la branche souhaitent capitaliser sur les progrès réalisés pour faire du zéro accident plus qu'une cible, une réalité.

De plus, les parties signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés, de leurs représentants, des organisations syndicales et des employeurs un texte actualisé au regard des dernières évolutions législatives et réglementaires. Aussi se sont-elles montrées attentives à la mise en conformité avec :
– l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
– l'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ;
– la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

À travers ce nouvel accord, les parties signataires réaffirment leur ferme volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé physique et mentale et la sécurité du personnel des entreprises du secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers par une politique de prévention durable et aux effets mesurables.

Cette démarche est guidée par des valeurs essentielles telles que le respect des personnes, la transparence dans la mise en œuvre de la démarche de prévention et le dialogue social.

Il est également rappelé que la mise en œuvre des dispositions du présent accord se doit d'être garantie et assurée par le déploiement de tous les moyens matériels, organisationnels et financiers nécessaires.

Le présent accord demeure un cadre de réflexion qui formalise des principes directeurs et facilite la prise en compte par l'ensemble des parties prenantes de quatre nouveaux enjeux :
– consolider la culture sécurité et développer une capacité d'adaptation et d'amélioration permanente face aux changements ;
– déployer des politiques et plans d'actions en matière de santé au travail ;
– renforcer la vigilance partagée et les actions de prévention à tous les niveaux ;
– partager de façon simple les résultats, les expérimentations et les bonnes pratiques.

L'accord reflète les gains de maturité observés dans le secteur à travers la commission de suivi et conserve pour rôle d'inciter les entreprises à poursuivre les actions de prévention primaire et la dynamique d'amélioration permanente de leur système de management de la sécurité.

Cet accord porte une attention particulière notamment aux thèmes suivants :
– la cartographie des parties prenantes ;
– l'anticipation et la nécessité d'inscrire l'action en matière de prévention ainsi que la QVCT ;
– la formation et la communication interne comme leviers d'amélioration continue ;
– la communication externe comme outil de mobilisation, notamment pour la sécurité routière ;
– le suivi des résultats et le partage des bonnes pratiques comme sources d'innovation, notamment avec la mise en place de nouveaux groupes de travail.

Dans cette perspective, et à l'issue des réunions de négociation des 29 mars, 12 juin, 5 juillet, 27 septembre et 11 décembre 2023, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

ART.

En matière de sécurité, la prise en compte au plus tôt de toutes les évolutions structurantes favorise la diminution des risques, qu'il s'agisse de projets d'infrastructures ou organisationnels. Les entreprises doivent veiller à l'implication des différents acteurs de la phase de conception à la phase de bilan.

Pour ce faire, les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, sur la base des principes généraux de prévention des risques définis par le code du travail. Le document unique d'évaluation des risques professionnels, tenu à jour au moins une fois par an, est mis à la disposition de l'ensemble des salariés et fait l'objet d'une co-construction entre les membres de la CSSCT et la Direction avant consultation du CSE.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique destiné à rendre compte des résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques, notamment dans les situations de travail identifiées comme pénibles ou dangereuses par l'article 39 de la convention collective nationale de branche.

ART.

Ces principes, au nombre de 9, constituent une liste hiérarchisée qui définit non seulement l'esprit des mesures de prévention mais également celui de l'organisation du travail au sens large.

Conformément aux dispositions du code du travail, les principes de prévention sont les suivants :
– éviter les risques ;
– évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
– combattre les risques à la source ;
– adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de réduire le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
– tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
– remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
– planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est prévu par le code du travail ;
– prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur des mesures de protection individuelle ;
– donner les instructions appropriées aux salariés.

ART.

La culture de la prévention des risques professionnels nécessite de prendre en considération les facteurs humains, par exemple la pyramide des âges, les mutations du travail, les évolutions des équipements, les technologies de l'information, les nouvelles organisations et formes de travail. Ainsi, la prévention des risques professionnels (accidents, maladies professionnelles) vise à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la sécurité et à la santé des salariés. Il est essentiel d'agir à la source des risques. Ainsi, l'identification des risques professionnels est un préalable afin de définir des actions préventives et de lutte contre ces risques ou dangers. Elle s'appuie sur l'action et la coordination des différents acteurs afin de garantir les mesures les plus adaptées à la réalité du travail.

Les mutations technologiques, sociales, voire environnementales, ont engendré l'apparition de nouveaux risques ayant des incidences sur les conditions de travail et la sécurité des salariés. Il n'en demeure pas moins que ces mutations ont également aidé à diminuer ou supprimer certains risques.

La culture de la prévention des risques, telle que développée dans de nombreuses entreprises du secteur, s'appuie sur l'implication effective de tous les salariés attentifs à leur sécurité et vigilants à celle de leurs collègues.

Il s'agira de favoriser les remontées de situations dangereuses ainsi que l'identification et la déclaration des presqu'accidents. Ainsi, les causes « racines » seront identifiées et analysées afin de mettre en œuvre des actions de prévention toujours plus efficaces.

Les parties signataires insistent sur l'indispensable nécessité d'une interaction continue et fluide entre la politique de prévention, les plans d'action et les différents outils de suivi (Pyramide de Bird, Diamant de la prévention...). Les plans de prévention ainsi élaborés et mis en œuvre le sont de la façon la plus adaptée et participative possible.

Enfin, par une évolution durable des comportements de chacun, il est possible de voir les facteurs de risque se réduire et, par voie de conséquence, d'agir sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

ART.

Afin de prendre en compte l'activité des travaux sur le tracé autoroutier, les parties signataires souhaitent rappeler les bonnes conditions de sécurité lors des travaux dont certains sont sous circulation.

Il appartient à l'entreprise, en sa qualité de maître d'ouvrage, de s'assurer de l'implication des acteurs de la sécurité et de veiller à la prise en compte de la sécurité des acteurs du chantier et de celle des futurs exploitants et mainteneurs.

De manière générale, la conception des lieux et des situations de travail tiendra compte des questions de santé et de sécurité.

Le dossier de consultation des entreprises s'enrichira de critères relatifs à la sécurité, en sus de critères techniques et des critères financiers.

Le CSE ou la CSSCT seront conviés le plus en amont possible pour qu'il puisse être tenu compte de leurs remarques.

II.3.1) La sécurité durant les travaux

L'entreprise veillera, en liaison avec les entreprises prestataires, à la sécurité du personnel de ces entreprises et à celle de son personnel, par la mise en œuvre de démarches et de dispositifs adaptés au contexte.

II.3.2) Le contrôle en aval

À l'issue de travaux d'infrastructure, l'entreprise organisera un bilan avec les différents acteurs en matière de sécurité. Elle veillera également à ce que l'ouvrage livré prenne en compte la sécurité des exploitants et des mainteneurs, et respecte les critères relatifs à la sécurité définis lors de la soumission de l'offre.

De ces retours d'expérience découlera une meilleure optimisation des tâches par une anticipation et une planification des missions afin de réduire les expositions sur le terrain.

En cas de manquements aux critères de sécurité, l'entreprise pourra aller jusqu'à refuser la livraison des travaux.

ART.

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a créé le passeport de prévention afin de mieux prévenir les risques en santé et sécurité au travail. Ce passeport vise à prévenir ces risques pour les travailleurs en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs. Il répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

Alimenté par les organismes de formation et par l'employeur pour les formations qu'il délivre au sein de son entreprise, il permet ainsi d'attester la réalisation et le suivi des formations ainsi que l'acquisition des compétences. Il sera à cet effet mis à la disposition de l'employeur dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Le passeport de prévention est géré par la Caisse des dépôts et consignations, mandatée par l'État en lien avec les partenaires sociaux.

ART.

L'évaluation des risques professionnels et la transcription de ses résultats dans un document unique constituent le socle de la démarche de prévention. Elle comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, chaque métier ou tout autre découpage pertinent de l'entreprise.

Les résultats de l'évaluation des risques psychosociaux font l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ou dans un document qui y est annexé de manière à tenir compte, le cas échéant, de la spécificité de l'approche.

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, basé sur l'évaluation des risques prenant en compte l'effet des actions de prévention, est réalisée au moins chaque année et est rendue facilement consultable selon des modalités spécifiques à chaque entreprise.

Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du risque. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) propose des outils, et notamment des grilles d'évaluation et de positionnement pour les TPE/PME.

ART.

La prévention des risques professionnels est la priorité de la branche au travers des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Au prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire baisser le nombre et la gravité des accidents du travail. Pour autant, les parties, animées par l'ambition de tendre vers le zéro accident, affirment que ces résultats peuvent et doivent être améliorés par la mobilisation de chacun.

En effet, le travail mené depuis plusieurs années par les entreprises d'autoroutes en matière de prévention des risques a permis de mettre en évidence, au-delà de tous les dispositifs, matériels et supports de sensibilisation, le caractère déterminant du comportement individuel.

Cette ambition est l'expression :
– à titre individuel, de la volonté de chacun de préserver son intégrité physique et mentale dans l'exercice de ses fonctions et d'apporter une plus-value prévention dans son activité ;
– au niveau collectif, de la volonté conjointe de tous les acteurs de refuser les comportements et les situations à risque et de les prévenir ou corriger.

La mobilisation passe par l'information, la formation et la compréhension mutuelle de tous les acteurs, de leur positionnement et de leur rôle dans la chaîne de prévention. Le présent Titre Ier décrit, de manière générique, ce positionnement et ce rôle.

Pour cela, il est prévu d'informer et d'impliquer les différents acteurs, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaire pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels. Ces différents acteurs auront notamment pour mission d'être des contributeurs effectifs à l'amélioration continue des systèmes de management de la santé et sécurité au travail (SMSST) à travers la mise en œuvre de démarches santé et sécurité dans les entreprises.

À titre d'illustration, la démarche d'analyse de tous les événements de santé et de sécurité est une étape incontournable pour mobiliser chacun et réduire les survenances de dysfonctionnements.

Les parties signataires conviennent que la démarche d'analyse des accidents, des presqu'accidents ainsi que des accidents bénins est aujourd'hui développée parmi les entreprises du secteur et fait l'objet d'indicateurs suivis par la branche.

ART.

I. 1.1) La direction

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés tant par la mise en œuvre d'actions de prévention des risques, d'information et de formation, que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La démarche de prévention des risques professionnels est donc placée sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement.

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la santé et de la sécurité du personnel ainsi que de l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit communiquer sa volonté à l'ensemble du personnel, en utilisant les moyens de communication les plus appropriés, tout particulièrement les échanges et le dialogue.

La sécurité du personnel et la prévention des risques professionnels doivent constituer des thèmes prééminents de la vie de l'établissement ; ainsi, le chef d'établissement s'engage notamment, et en fonction de la diversité géographique des sites, à :
– entretenir une concertation régulière avec les organisations syndicales, le (ou les) CSE et/ ou CSSCT concerné (s) dans le respect de leurs prérogatives ;
– informer et impliquer les salariés, en veillant à ce qu'ils disposent des informations et de la formation nécessaires pour être des acteurs à part entière du processus de prévention des risques professionnels ;
– informer et impliquer les différents acteurs des entreprises extérieures sur l'ensemble de cette démarche et leur communiquer les éléments leur permettant d'établir leur propre évaluation des risques en vue de leur inscription dans les plans de prévention, cahiers des charges et plans généraux de coordination ;
– mettre en place tous les supports nécessaires à la déclaration de toutes situations, définies comme des situations dangereuses n'ayant pas abouti à un accident en raison de circonstances particulières susceptibles de ne pas se représenter.

Son action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de sécurité et de santé du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs de la prévention, à savoir :
– le management ;
– les salariés ;
– le responsable prévention santé sécurité ;
– les institutions représentatives du personnel ;
– le service de santé au travail et le médecin du travail ;
– les intervenants en prévention des risques professionnels ;
– les chefs des entreprises extérieures intervenant dans l'établissement.

I. 1.2) Les salariés

Les politiques et plans d'actions de prévention des risques professionnels et de sécurité concernent aujourd'hui l'ensemble des salariés de la branche, notamment ceux dont les métiers sont liés aux nouvelles organisations ou en lien avec la digitalisation des activités.

Cette pluralité des organisations du travail comprenant de fait des modalités hybrides ; les salariés des filières péage, maintenance, commercial et supports sont aussi pleinement impliqués dans les démarches de prévention des risques professionnels.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Ainsi, chaque salarié est le premier acteur de sa propre sécurité et il est rappelé qu'il doit alerter rapidement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou celle d'autrui, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Dans une telle situation, et conformément aux dispositions légales, le salarié peut faire usage de son droit de retrait et l'employeur ne peut pas lui demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Les salariés doivent systématiquement, avant la fin de leur poste si cela concerne un dommage physique, déclarer tout dysfonctionnement ou situation de « presqu'accident » identifié comme des situations à risques. Ces dysfonctionnements ou situations de presqu'accidents seront étudiés en vue d'en tirer des pistes d'améliorations. À cet effet, les entreprises prévoiront les procédures nécessaires à la remontée de ces alertes, à leur analyse ainsi qu'au suivi des mesures correctrices éventuellement décidées pour remédier à toutes les situations liées à la santé et à la sécurité.

I. 1.3) Le management

En supplément de ses responsabilités individuelles, telles que décrites ci-dessus, en qualité de salarié dans l'entreprise, chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction et conformément aux délégations et subdélégations de pouvoirs applicables, a la charge de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale du personnel ainsi qu'aux conditions de travail pour le périmètre dont il porte la responsabilité. L'animation, la sensibilisation, le contrôle du respect des règles et, le cas échéant, la prise de sanctions, la remontée d'informations et l'identification des besoins de formation font partie intégrante des fonctions du manager.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, qu'il s'agisse d'une évaluation individuelle ou d'un déroulement de carrière, l'engagement en matière de santé et sécurité sera pris en compte tant sur les aspects qualitatifs (évolution du comportement, vigilance partagée, force de proposition ...) que sur des résultats chiffrés.

Il est expressément rappelé que tout événement relatif à la sécurité d'un salarié doit être communiqué à son manager. En fonction de la situation, l'accident sera répertorié en situation dangereuse, presqu'accident, accident bénin, accident de travail sans arrêt ou avec arrêt. Cette obligation s'impose à l'ensemble du personnel des sociétés d'autoroutes et ne souffre aucune exception. Dans certaines circonstances, le manager envisagera, après avoir dialogué avec le salarié, une adaptation temporaire des tâches. Cette situation fera l'objet d'un suivi approprié pour réagir autant que de besoin, comme solliciter les conseils du médecin du travail.

En outre, face à des situations, constatées par le médecin du travail, *d'inaptitude temporaire ou* (1) définitive au poste de travail, le manager doit, en concertation avec la médecine du travail, étudier toutes les possibilités d'aménagement du poste et des conditions de travail du salarié concerné permettant son reclassement.

I. 1.4) Les responsables santé sécurité (ou référents santé sécurité) et équipes de prévention

Les responsables sécurité développent et mettent en place les politiques de sécurité auprès des directions de l'entreprise. Ils s'appuient sur des équipes de préventeurs.

Ils ont notamment pour missions de :
– contribuer à l'amélioration de la santé et de la sécurité du personnel ;
– assurer l'animation de la démarche de prévention des risques professionnels ;
– évaluer les risques ;
– guider l'entreprise dans la sensibilisation et la formation de l'ensemble du personnel ;
– participer à l'optimisation des procédures et des équipements en appui des managers.

Ils sont par ailleurs les interlocuteurs privilégiés du CSE (pour sa partie hygiène et sécurité) et de la CSSCT, où ils tiennent un rôle de membre consultatif.
Ils contrôlent l'application de la législation en matière de sécurité ainsi que sa mise en œuvre.

Ils sont présents sur le terrain pour être à l'écoute des équipes, identifier et partager les bonnes pratiques.

I. 1.5) Les représentants du personnel des entreprises de la branche

a) Le comité social et économique (CSE)

Les parties signataires conviennent que le CSE est un partenaire privilégié et reconnu de l'employeur en matière de sécurité, de santé, d'hygiène et des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

Le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels. Il contribue également à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés.

Il est l'instance la plus qualifiée pour coordonner le travail de l'ensemble des acteurs de la sécurité et de la santé du personnel dans la mesure où il rassemble tous les acteurs concernés.

Aussi la formation des membres du CSE doit-elle faire l'objet d'une attention particulière.

Le CSE est une instance représentative du personnel dont les fonctions sont multiples et impliquent notamment qu'il :
– œuvre pour la protection de la santé physique et mentale des salariés (y compris les travailleurs temporaires et les intervenants extérieurs), ainsi que pour l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ;
– veille à l'observation de la réglementation sanitaire, analyse les conditions de travail et les situations de travail potentiellement dangereuses, procède à l'analyse des risques professionnels et de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
– contribue à la promotion de la prévention des risques dans l'établissement et peut notamment proposer des actions destinées à prévenir le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
– désigne parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail ;
– est habilité à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières ;
– est habilité à mener une enquête à la suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle ainsi que, chaque fois qu'il est nécessaire, à analyser une situation pouvant présenter un risque tel que révélé par un presqu'accident ou un dysfonctionnement ;
– procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il peut, pour l'accompagner dans la réalisation des inspections, faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée ;
– formule des recommandations en matière de formation et d'information du personnel ;
– doit être consulté avant toute décision et tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs.

Dans tous les cas, il est informé des suites réservées à ses observations.

Il est rappelé que le CSE peut se faire force de propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Par ailleurs, le droit d'alerte incombe également au représentant du personnel au CSE qui a constaté, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une cause de danger grave et imminent.

b) La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

– les entreprises d'au moins 300 salariés ;
– les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
– les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et de ses attributions consultatives.

I. 1.6) Les organisation syndicales représentatives de la branche

Les organisations syndicales représentatives de la branche s'impliquent dans les commissions statutaires et relaient des évolutions attendues sur la sécurité du personnel auprès des salariés de la branche.

I. 1.7) L'ASFA

L'ASFA a développé de nombreuses actions de sensibilisation à la sécurité routière auprès des clients et usagers des autoroutes, tant par l'organisation d'événements dédiés que par l'utilisation des réseaux sociaux digitaux.

Elle collecte également des informations auprès des associations professionnelles pour orienter les actions de prévention et sécurité.

Elle procède à l'analyse de l'ensemble des accidents impliquant le personnel pour en identifier la cause principale et en surveiller les évolutions. Elle est attentive au développement d'échanges réguliers avec les instances nationales des principaux intervenants extérieurs sur l'autoroute.

Interlocuteur privilégié des directions, l'ASFA est également animatrice des groupes de travail.

L'ASFA représente et fait valoir les points de vue du secteur au sein du Comité national de la sécurité routière.

(1) Les termes « inaptitude temporaire ou » mentionnés au 4e alinéa de l'article I.1.3 sont exclus de l'extension, le code du travail ne prévoyant pas la notion d'inaptitude temporaire.
(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

ART.

I. 2.1) Les services de prévention et de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que les services de prévention et de santé au travail agissent, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont ils assurent la surveillance médicale. (1)

Conformément à la législation, leur indépendance doit être garantie dans l'ensemble de leurs missions. Ils disposent de toute latitude pour prendre contact avec les salariés et leurs représentants sur les thèmes relatifs à la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de prévention et de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant que conseillers des chefs d'entreprise et d'établissement et de leurs représentants, des salariés et des représentants du personnel en ce qui concerne notamment :
– l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
– l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
– la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'utilisation de produits dangereux ;
– l'hygiène générale de l'établissement ;
– la prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement ;
– la prévention des risques psychosociaux et du harcèlement sexuel ou moral ;
– la prévention ou la réduction de la pénibilité au travail et de la désinsertion professionnelle ;
– le maintien dans l'emploi.

Le service de prévention et de santé au travail et le médecin du travail ont un rôle prioritairement préventif. Ce dernier peut, en concertation avec l'employeur, proposer un aménagement de poste qui devra être pris en compte.

Ce rôle consiste à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail et d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés.

Les services de prévention et de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail, éventuellement assisté (s) du personnel approprié (infirmiers, intervenants en prévention des risques professionnels, assistants administratifs ...).

L'employeur peut, selon des règles définies par la législation, établir un service autonome de prévention et de santé au travail ou adhérer à un service de prévention et de santé Interentreprises. Il veille au respect de la fréquence légale des visites médicales obligatoires.

I. 2.2) La CARSAT

La CARSAT est une partenaire externe institutionnelle de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité au travail.

Elle cherche à promouvoir une démarche globale de prévention en entreprise. Ses domaines d'intervention sont multiples et concernent notamment :
– les diagnostics des risques ;
– les programmes de prévention ;
– les visites personnalisées ;
– les formations à la sécurité ;
– la conception des lieux et équipements de travail ;
– l'analyse des risques physiques et chimiques ;
– les contrats de prévention ;
– les documentations techniques et réglementaires en matière de sécurité au travail ;
– les statistiques régionales.

La CARSAT intervient par ailleurs dans le domaine des risques professionnels en développant et coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; elle peut faire procéder à toutes enquêtes qu'elle juge utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité.

Le service prévention des CARSAT peut être saisi par l'employeur ou ses mandataires, le CSE et le médecin du travail, s'il est salarié de l'entreprise.

I. 2.3) L'inspection du travail

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs qui exercent sous leur autorité, outre les contrôles répressifs, tiennent également un rôle de prévention, de conseil, de conciliation, de médiation et d'arbitrage dans des litiges entre salariés, représentants de salariés et employeurs.

Les inspecteurs du travail peuvent également saisir le service « prévention des CARSAT » et constatent les infractions aux mesures de prévention édictées par la CARSAT.

I. 2.4) Les entreprises prestataires

Les parties signataires constatent que les organisations, en faisant appel à des entreprises extérieures, peuvent générer des risques d'interférences. Il convient de les évaluer lors d'inspections communes préalables à l'exécution des prestations.

Comme mentionné dans le préambule du présent accord, la volonté de préservation de la santé des travailleurs est identique et répond aux mêmes exigences pour les salariés de l'entreprise utilisatrice, ceux des entreprises extérieures, ainsi que pour les travailleurs temporaires.

Le plan de prévention, tel que défini par le code du travail, ou plan général de coordination, doit constituer le fondement de la démarche de prévention propre aux situations de coactivité et, à ce titre, présenter les caractéristiques suivantes :
– résulter d'une démarche conjointe de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures concernées ;
– comporter l'analyse des risques pouvant résulter de la situation de coactivité, notamment par l'analyse des différents modes opératoires des entreprises extérieures ;
– prendre en compte l'ensemble des aspects santé et sécurité susceptibles de nécessiter un effort de prévention ;
– être élaboré d'une manière collégiale, en associant si besoin les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures, par exemple par une invitation à participer à l'inspection préalable des lieux de travail ;
– constituer un outil opérationnel réactualisé au fur et à mesure de l'avancement des travaux, en fonction de l'émergence éventuelle de nouvelles situations d'activité simultanée ;
– bénéficier d'une diffusion à l'ensemble des travailleurs concernés, par leurs chefs d'entreprise respectifs.

Dans le choix du recours à une entreprise extérieure, les parties signataires incitent les entreprises utilisatrices à privilégier celles ayant le plus grand souci du respect des règles en matière de prévention des risques et de sécurité du personnel. À cette fin, le critère sécurité pourra être un élément déterminant du choix de l'attributaire.

Ainsi, les parties signataires rappellent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise dans le cadre de coactivités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires...).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de clairement identifier les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent coordonner leur politique de prévention des risques professionnels, en y associant le comité social et économique afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, et ce notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les facteurs de risques, les consignes de sécurité applicables, et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type pratique telles que, par exemple, les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice.

La coordination générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Le fait que certaines entreprises de la branche s'engagent dans des démarches de certification et/ ou de formation spécifique contribue à renforcer leur vigilance afin de s'assurer que les entreprises extérieures appliquent effectivement les mesures de prévention des risques.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des salariés qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques auxquels ils sont exposés et les mesures de prévention prises.

I. 2.5) Les clients des entreprises d'autoroutes

La branche professionnelle s'engage à coordonner toutes les réflexions concertées susceptibles de nourrir un lobbying constructif auprès des pouvoirs publics en vue de favoriser l'évolution du cadre législatif et réglementaire de l'exploitation routière, permettant, par des mesures préventives, incitatives ou dissuasives, d'améliorer la sécurité des salariés en interaction avec les clients des entreprises d'autoroutes.

Il s'agira d'actions de sensibilisation ciblées auprès des différents clients (véhicules légers/ poids lourds, occasionnels/ réguliers, etc.) sur des sujets tels que les distracteurs, la vitesse, l'alcool, les stupéfiants, le respect des consignes de limitations de vitesse dans les sections en travaux notamment afin de prévenir et éliminer les dangers. Ces dernières actions pourront par exemple consister en l'installation de radars pédagogiques avant d'envisager l'installation de radars sanction.

Dans ce cadre, seront également menées des campagnes d'information et de sensibilisation des clients des entreprises d'autoroutes et d'ouvrages routiers, selon les modalités définies à l'article III. 2.2 du présent accord.

Enfin, les parties signataires attirent l'attention sur la nécessaire prise en compte des véhicules circulant sur le tracé comme facteur externe de risques lors de la réalisation de travaux sur l'autoroute.

I. 2.6) Les institutions et interlocuteurs privilégiés du secteur autoroutier

Les parties signataires constatent la nécessité impérieuse d'une plus forte mobilisation des institutions et interlocuteurs privilégiés du secteur autoroutier tels que les forces de l'ordre, l'association de la prévention routière, les pompiers, les douaniers, les dépanneurs, les DIR, etc.

a) Les intervenants sur le tracé

Les parties signataires souhaitent voir se développer des actions d'information, de formation, ou de collaboration, auprès des différents intervenants sur le tracé :
– les forces de l'ordre ;
– les pompiers (SDIS) ;

– les douaniers ;
– les dépanneurs, etc.

Si les rôles et missions de chacun sont bien identifiés, ils ne sont pas toujours connus des autres intervenants, et encore moins partagés.

Des protocoles et des outils de formation et de sensibilisation aux interventions sur le domaine autoroutier entre les différents services amenés à intervenir en urgence sur le réseau routier se développeront à l'instar de démarches déjà mises en œuvre au plus près du terrain.

Afin de faciliter la coordination, l'échange d'informations, par exemple sur les pratiques et procédures respectives, les signataires recommandent des échanges réguliers entre les différents acteurs car ils sont facteurs d'une réduction significative des risques. Certaines entreprises de la branche pourront confier cette mission à des référents spécifiquement identifiés.

Si ce travail en coordination peut sembler complexe à mener au niveau national, les signataires soulignent qu'il existe des pratiques régionales ou locales qui démontrent l'amélioration des modes d'intervention des différents acteurs sur le tracé. Cela peut prendre la forme de conventions locales, telles que celle de l'Aude, de livrets de prévention (APRR « Bleu Jaune Rouge ») ou de rencontres régionales.

b) Les partenaires

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent voir se poursuivre les partenariats avec les différentes institutions et autorités de tutelles :
– FCA (Financement et contrôle du réseau autoroutier concédé) : le sujet de la sécurité du personnel est systématiquement abordé dans les comptes rendus annuels du contrat d'exécution (CRAE) et lors des réunions où les SCA présentent leur bilan annuel à FCA. Les SCA veillent à coordonner leurs actions de communication sur la sécurité routière avec celles animées par le ministère pour en accroître l'impact. L'expérimentation sur la signalisation spécifique pour le corridor de sécurité illustre cette volonté.
– EDSR (Escadrons départementaux de sécurité routière) ;
– l'association Prévention routière ;
– Mobilité club France : diffusion d'infographies afin de rappeler aux conducteurs les consignes de sécurité spécifiques aux autoroutes ;
– Centaure : diffusion d'infographies rappelant les bons comportements à avoir pour une conduite plus sûre sur autoroutes ;
– les auto-écoles : celles-ci reçoivent des outils pour l'animation de leurs rendez-vous pédagogiques (vidéos sur le corridor sécurité, chiffres-clefs, DVD « Les hommes en jaune ») ;
– les éditeurs de guides et outils pédagogiques (ENPC/ EDISER, CODE ROUSSEAU) : avec la diffusion du bilan sécurité du personnel en intervention et du bilan sur les accidents mortels ; mises à jour régulières des parties « autoroute » dans les manuels de code ;
– les établissements de formation des conducteurs routiers (AFTRAL, AFT-IFTIM ...) ;
– les DIR (Directions infrastructures routières), l'ASFA relaie le film « 360° » sur l'ensemble des réseaux sociaux) ;
– etc.

Cette mobilisation pourrait prendre la forme d'actions communes de sensibilisation aux risques routiers auprès des conducteurs.

Par ailleurs, la branche professionnelle poursuivra sa démarche de dialogue et ses recommandations auprès de ces différents acteurs.

(1) 1er alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail qui précisent les actions à mener par les missions des services de prévention et de santé au travail dans le cadre de leur mission principale relative à la santé des travailleurs ainsi que leurs contributions pour réaliser des objectifs de santé publique visant à préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.
(Arrêté du 22 mars 2024 - art. 1)

ART.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de contribuer plus largement encore à la mise en œuvre d'une véritable politique de sécurité et de prévention dans l'ensemble des entreprises de la branche, en mobilisant l'ensemble des acteurs et des moyens du secteur.

ART.

IV.1.1) Les indicateurs de taux de fréquence, de gravité et d'absentéisme par année

Le taux de fréquence (TF) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arrêt au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million).

Le taux de fréquence 2 (TF2 ou taux de fréquence absolue) rapporte le nombre d'accidents du travail avec arrêt, d'accidents du travail sans arrêt, au nombre d'heures travaillées. Il mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par un million).

Le taux de gravité (TG) vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille).

Le taux d'absentéisme tel que suivi au sein de la branche : pourcentage qui mesure le nombre de jours calendaires d'absences relatifs à la maladie par rapport au nombre de jours calendaires théoriques de travail sur une période donnée.

IV.1.2) Les indicateurs qualitatifs

Les indicateurs qualitatifs présentés sont :
– le nombre de presqu'accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
– le nombre d'accidents bénins ;
– la répartition des accidents par catégorie ;
– les indicateurs relatifs aux maladies professionnelles tels que définis dans le bilan social (indicateur 33) ;
– le nombre de personnes formées à la sécurité et le nombre d'heures de formation à la sécurité autant que possible par filières métier ;
– les actions de prévention spécifiques (nombre d'aménagements de postes à la suite d'accident de travail et effectués en lien avec la médecine du travail).

Les accidents bénins concernent uniquement les accidents sans gravité, d'ordre physique ou psychologique, n'entraînant ni consultation médicale ni arrêt de travail ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de sécurité sociale.

IV.1.3) Le baromètre sécurité du personnel en intervention

Ce baromètre permet un suivi mensuel et cumulé des accidents du personnel en intervention sur le réseau. Il présente le nombre d'accidents et de victimes parmi le personnel ainsi que le nombre et le type de matériels heurtés. Un comparatif du cumul des accidents matériels et corporels sur les quatre dernières années est également réalisé. Ce baromètre est mis en ligne chaque mois sur www.autoroutes.fr (Autoroutes.fr le site de l'Association de sociétés françaises d'autoroute ASFA), www.personnel-autoroutes.fr [Le site de la sécurité du personnel autoroutier et des agents d'autoroute (personnel-autoroutes.fr)], le site extranet de l'ASFA https ://myasfa.autoroutes.fr [MyASFA (autoroutes.fr)], et poussé sur les réseaux sociaux de l'ASFA.

ART.

IV.2.1) Les missions du groupe des experts santé et sécurité

Ce groupe de travail échange sur les bonnes pratiques et les innovations en matière de sécurité du personnel ainsi que sur les problématiques rencontrées par les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (agressions, intrusions dans les balisages, entretien des espaces verts, gestion des malaises...). Lors de chaque réunion, les préventeurs partagent notamment les événements significatifs rencontrés, les accidents et les presqu'accidents les plus notables, et proposent des pistes de réflexion dans le but d'améliorer la sécurité des salariés de la branche.

Ce groupe assure le suivi mensuel des accidents du personnel en intervention et des indicateurs taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail.

Il est associé à l'élaboration des différentes campagnes de communication de la branche relatives à la sécurité du personnel.

Il propose d'une année sur l'autre les thèmes qui seront abordés lors du nouveau groupe de travail lié au suivi de l'accord.

Ce groupe se réunit 3 à 4 fois par an.

IV.2.2) Le groupe de travail santé et sécurité

Ce groupe de travail est composé de responsables prévention santé et sécurité des SCA et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de la branche. Ceux-ci devront connaître, du fait de leur métier et de leur expérience, les sujets qui seront traités.

Ce groupe aura pour rôle de travailler sur les sujets prioritaires et opérationnels définis en amont par le groupe de travail des experts de la branche et la commission de suivi du présent accord.

Il s'agira d'apporter une contribution sous forme de préconisations/recommandations. Ce groupe de travail pourra être amené à convier un responsable de la DIR aux fins d'enrichir les échanges et d'établir des recommandations et plans d'action communs.

Ce groupe de travail se réunira trois fois par an en fonction des sujets identifiés.

IV.2.3) La dynamique de partage des bonnes pratiques

Les bonnes pratiques pour prévenir les risques professionnels se résument à 9 points majeurs. Il s'agit d'actions à mettre en place dès le lancement d'une démarche de prévention en entreprise :
– intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, étude, production...) ;
– harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière...) ;
– développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;
– favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;
– faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé et de sécurité au travail ;
– intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;
– analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont ;
– poursuivre la démarche de la culture de prévention des risques et de vigilance partagée pour les salariés qui travaillent sous circulation ou à proximité des péages ;
– améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

IV.2.4) La commission de suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une commission spécifiquement consacrée à ce sujet.

Cette commission de suivi a notamment pour rôle d'analyser un inventaire synthétique des principales actions de prévention dans le secteur ainsi que les données chiffrées et de partager les bonnes pratiques tant sur les sujets de sécurité que de santé physique et mentale.

Dans le cadre de cette réunion seront notamment présentés :
– les indicateurs de taux de fréquence et de taux de gravité consolidés au niveau de la branche ;
– les indicateurs relatifs aux maladies professionnelles ;
– des indicateurs qualitatifs correspondant à des actions menées en entreprise et présentées par les représentants des sociétés ;
– les pratiques identifiées comme étant les meilleures ;
– la liste des thèmes à soumettre au groupe de travail pour l'année à venir ;
– le respect des rôles et responsabilités assignés à chaque groupe et instance (groupe d'experts, groupe de travail santé et sécurité, commission de suivi de l'accord) ;
– les éléments à remonter à la commission sociale de la branche.

À cette occasion, les parties signataires feront un état des lieux des actions réalisées et des résultats obtenus.

Les parties signataires rappellent que l'objectif de ces indicateurs de santé et sécurité au travail (SST) est de connaître quantitativement l'importance des problèmes liés aux conditions de travail et aux expositions professionnelles, de contribuer à l'amélioration de la connaissance des risques professionnels et à celle de leur prise en charge, d'identifier les grandes tendances d'amélioration ou de dégradation dans le temps. Il s'agira de repérer les situations nécessitant des plans d'action prioritaires au niveau du secteur et d'évaluer le degré d'atteinte des objectifs.

La commission de suivi se tiendra au plus tard avant la fin du 2e trimestre de chaque année.

ART.

IV.3.1) Au niveau des entreprises

Conscientes du caractère déterminant de la visibilité des intervenants sur le tracé, les parties signataires souhaitent développer la communication à destination des clients autour de la signalisation, notamment lumineuse, aux abords de points singuliers (péages, travaux).

En complément de la signalisation lumineuse, les entreprises déploieront toutes les mesures permettant une meilleure compréhension de l'environnement autoroutier par les clients.

Ces mesures de sensibilisation des clients à la sécurité du personnel des autoroutes et des ouvrages routiers peuvent prendre différentes formes, notamment lors :
– de la vente des badges par les conseillers clientèle ;
– de manifestations, comme les journées sécurité ;
– de la vente de badges à distance, sur internet ;
– de communications spécifiques sur les radios 107.7 ;
– de communications sur les panneaux à messages variables, y compris en langues étrangères ;
– des grands départs au moyen de campagnes de presse, TV, radios, réseaux sociaux, etc.

IV.3.2) Au niveau de la branche

Des campagnes de sensibilisation seront organisées à l'échelon national par la branche professionnelle.

Pourront être prises en compte la saisonnalité (départs en vacances, conditions climatiques...) ainsi que les autres campagnes menées par les sociétés concessionnaires d'autoroutes, la finalité de ces campagnes étant d'élargir le plus possible leur audience auprès des clients et usagers du secteur.

Ces actions de communication seront notamment menées auprès des fédérations professionnelles et associations d'usagers.

Afin de sensibiliser les clients en amont, la branche professionnelle et les éditeurs de guides pédagogiques pour les auto-écoles ont travaillé de concert à l'intégration du « corridor de sécurité » dans les différents supports pédagogiques (questions dans les séries, dans les ouvrages de code de la route) ainsi qu'à la conception des cours dispensés au sein des auto-écoles.

La branche professionnelle est aussi le relais privilégié des actions de communication des entreprises du secteur autoroutier. À ce titre, elle a mis en place :
– un site internet dédié à la sécurité du personnel en intervention ;
– une brochure dédiée au personnel en intervention.

Elle mobilise également les réseaux sociaux digitaux pour relayer les autres étapes.

La branche a relayé la campagne nationale sur la sécurité des agents des routes, initiée par le ministère, sur les réseaux sociaux ASFA/SCA et radios 107.7.

Les salariés pourront être sollicités avec leur accord pour participer à des opérations destinées à communiquer, informer, voire former le grand public ou les professionnels de la route sur les thèmes de la prévention des risques sur autoroutes, tant pour eux-mêmes que pour les salariés des entreprises d'autoroutes. Les parties conviennent de l'intérêt commun que représente une telle participation des salariés à la promotion de la sécurité.

Un bilan annuel et des retours d'expérience pour chaque grande campagne de communication seront effectués afin d'en tirer les enseignements et de décider d'actions complémentaires.

ART.

Les parties signataires rappellent que l'employeur est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés, pendant leur temps de travail, sur les risques pour la santé et la sécurité, ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L'information doit être dispensée clairement en tenant compte de la taille de l'établissement, de la nature de son activité, et du caractère des risques qui y sont constatés.

Elle sera dispensée aux moyens de :
– notes de services, notes d'information et consignes permettant aux lecteurs d'en identifier la finalité ;
– moments consacrés à des échanges réguliers relatifs à la sécurité (1/4 heure sécurité par exemple, remontées terrain telles les remontées de situations dangereuses...) ;
– retours d'information pour donner suite à des remontées d'incidents ou presqu'accidents ;
– modes de diffusion appropriés ;
– mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques.

Les retours d'information seront communiqués au CSE et aux responsables sécurité.

Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel, tout comme doivent être fournis par l'employeur les équipements de protection individuelle. Ces équipements doivent être adaptés à la morphologie des salariés et faire l'objet d'un nettoyage après chaque utilisation selon la réglementation en vigueur. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au salarié de connaître exactement la nature des risques contre lesquels ces équipements le protègent.

Le dispositif de l'animation de la culture sécurité pourra être relayé par la communication interne des entreprises lors d'événements tels que la Journée européenne de la sécurité, la Journée viabilité hivernale, etc.

Par ailleurs, lorsqu'un événement sécurité a ou aurait pu avoir des conséquences graves, il fera l'objet d'une communication « immédiate », notamment auprès des référents des CSSCT.

ART.

III.2.1) La formation des salariés et des représentants du personnel

Les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation d'assurer la formation à la sécurité des salariés.

Dans ce cadre, l'entreprise définit un plan d'action pour permettre aux salariés d'être formés et/ou informés des risques inhérents à l'activité professionnelle et la tenue du poste de travail, notamment dans un contexte de dégradation des relations avec la clientèle.

Elle a le choix des moyens, démarches et supports pour respecter cette obligation nonobstant les dispositions réglementaires qui s'imposent à elle. En particulier dans le cadre des formations dispensées en interne et conformément aux accords Formation en vigueur, il sera apporté une vigilance particulière au développement des compétences des formateurs internes dans chacune des entreprises de la branche.

Ce plan d'action peut comprendre :
– des formations, à périodicité (ou non), aboutissant (ou non) à une certification et à la délivrance d'une habilitation, animées par un organisme externe ou par des formateurs internes à l'entreprise ;
– des actions d'information et de sensibilisation aux règles de base en prévention sur la santé et la sécurité : risque routier, manutention, chutes de plain-pied, risques liés aux addictions ;
– des actions de rappel sur les procédures d'urgence : accident, incendie ;
– des actions d'accompagnement lors d'un événement de sécurité majeur ;
– des actions d'accompagnement sur le terrain, des mises en situation ou exercices, du tutorat...

À l'issue des formations, notamment pour les nouveaux embauchés, les entreprises de la branche proposeront des supports sur :
– la politique prévention de l'entreprise : engagements, objectifs, culture ;
– les outils à disposition au service de la prévention : ¼ heure prévention, visites, etc. ;
– l'accidentologie : typologies, actions, mesures ;
– les orientations prévention de l'année.

Dans ce cadre, des indicateurs relatifs à la formation à la sécurité sont mis en place et partagés au sein des entreprises et de la branche.

De plus, face à des situations d'incivilités ou d'agression, les entreprises de la branche proposeront des actions de formation pour désamorcer un conflit et développeront une démarche d'accompagnement incluant le soutien psychologique.

Par ailleurs, lorsque l'organisation de l'entreprise le permet et dans le respect des quotas, les salariés peuvent, à titre volontaire, suivre une formation de sauveteur secouriste au travail (incluant le recyclage), et ainsi participer pleinement à la prévention de leur entreprise.

Les spécialistes « prévention » désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, bénéficient également de cette formation.

Les membres du CSE bénéficient d'une formation d'au moins cinq jours en santé et sécurité lors du premier mandat. En cas de renouvellement de mandat des membres du CSE, la formation doit être d'au moins trois jours. Il en est de même pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. De plus, en cas d'évolution significative de la réglementation, les entreprises de la branche veilleront à actualiser les connaissances et compétences de leurs parties prenantes.

III.2.2) Une formation et une sensibilisation à la sécurité adaptées au secteur

Les entreprises de la branche veillent à organiser au bénéfice de leurs salariés une formation pratique et appropriée à la sécurité. Cette formation a pour objet d'instruire chaque salarié des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celles des autres travailleurs de l'établissement.

Convaincues que les formations concourent à l'implication individuelle et collective des salariés aux objectifs de sécurité, les entreprises du secteur autoroutier déploient chaque jour davantage des dispositifs de formation plus spécifiques parmi lesquels :
– les formations à l'identification des situations à risques ;
– les formations à la relation conflictuelle (physique et téléphonique) ;
– les actions d'accompagnement et d'aide en cas d'événement traumatisant ;
– les conduites à tenir en cas d'accident ou de sinistre ;
– les parcours d'intégration.

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des analyses de situation dans les formations dispensées afin de permettre une plus grande perception des risques et une meilleure adaptation des salariés à l'environnement de leur poste de travail.

Les entreprises veilleront à dispenser des formations méthodologiques et à réaliser des rappels périodiques de formation, notamment par le biais du tutorat.

De plus, les nouvelles pratiques professionnelles utilisatrices d'outils digitaux (par exemple revue d'images, caméras, enregistrements, écoutes) contribuent à assurer la sécurité des biens et des personnes. Ils peuvent également participer à l'amélioration des comportements professionnels dans le cadre de debriefings et favoriser le partage de bonnes pratiques. À cette fin, la réécoute et le visionnage d'images sont à visée pédagogique. Ces outils doivent être mis en place et utilisés conformément aux dispositions légales et dans le strict respect des recommandations de la CNIL.

ART.

Les parties signataires du présent accord souhaitent contribuer à l'information et à la formation sur la prévention des risques au niveau de la branche et, notamment, souligner l'importance de la formation initiale à la sécurité au poste de travail pour tout salarié embauché ou changeant d'emploi.

Tout salarié embauché doit recevoir une formation sur la sécurité liée à son poste de travail et à son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste.

Il s'agira aussi d'accompagner les managers pour qu'ils veillent à ce que cette formation soit la plus adaptée possible au contexte en prenant notamment en compte les risques psycho-sociaux.

Par exemple, il pourra s'agir, pour les emplois comportant des interactions avec le client, de sensibiliser les équipes aux comportements permettant à la fois de traiter et de se prémunir des risques liés aux incivilités.

Dans ce cadre, la formation générale à la sécurité doit bénéficier également aux nouveaux embauchés, quel que soit le type de contrat de travail, aux salariés qui changent de poste de travail ou de technique et qui, de ce fait, sont exposés à des risques nouveaux, et aux travailleurs temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

Il s'agira pour les entreprises de la branche de disposer d'un socle de formation à la sécurité à l'embauche :
– commun à tous les nouveaux : salariés, CDI/CDD, intérimaires, stagiaires... ;
– structuré, formalisé et actualisé ;
– mis en œuvre dès le jour d'arrivée du salarié et sur une période définie ;
– connu des managers, qui en ont la responsabilité ;
– suivi par les équipes prévention qui sont connues des nouveaux collaborateurs dès leur arrivée ;
– prioritairement orienté culture de la prévention des risques et de la vigilance partagée.

ART.

V.1) Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

V.2) Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

V.3) Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer tous les trois ans afin d'identifier les évolutions majeures intervenues dans l'environnement de la santé et sécurité du personnel. Les travaux de la commission de suivi pourront être repris afin d'identifier si des chapitres de cet accord nécessitent d'être amendés.

V.4) Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

V.5) Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

V.6) Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

V.7) Autre disposition

Le présent accord annule et remplace toutes les dispositions de l'accord national de branche relatif à la sécurité du personnel du 6 novembre 2012.

SECTION 13

Avenant : Accord du 21 mai 2024 relatif au proche aidant

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

ART. 2

Le proche aidant est défini comme étant une « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap » (art. L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles).

Ainsi, que la personne aidée soit une personne âgée, un adulte ou un enfant en situation de handicap, de perte d'autonomie ou de maladie invalidante, la personne qui l'accompagne souvent dans les gestes du quotidien est considérée comme son proche aidant.

Dans les entreprises, cette définition peut recouvrir des salariés qui accompagnent au quotidien une ou des personnes qui ont un lien familial, amical (ami, voisin ...) avec eux. Pour disposer de la reconnaissance d'aidant, il faut que cette situation soit portée à la connaissance de la DRH et ait fait l'objet d'un échange mutuel.

ART. 3

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

ART. 3.1

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

Leur action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs à savoir :
– le management ;
– les services ressources humaines ;
– les partenaires sociaux.

3.1.1. Sensibilisation du management

Les managers veillent, par leur rôle, à l'équilibre vie professionnelle et vie privée des salariés dont ils ont la responsabilité.

Il ressort des études publiées par la DARES et l'OCIRP que nombre de salariés ne font pas état du fait qu'ils sont proches aidants car ils pensent que cela relève d'un domaine strictement privé ou n'en ont pas conscience. Toutefois, la disponibilité requise ou les modifications d'organisation personnelle peuvent se traduire par un absentéisme soudain, une posture en retrait du collectif (équipe, collègues), des tensions etc.

Comme le sujet des proches aidants est assez peu connu, il est nécessaire qu'une information et une sensibilisation des managers soit diffusée dans les entreprises afin d'apporter les clefs de compréhension et surtout d'ouvrir un dialogue nourri avec les collaborateurs.

Cette sensibilisation permet ainsi de favoriser une prise de conscience des domaines sur lesquels ils peuvent agir et/ou solliciter d'autres acteurs internes.

3.1.2. Les services des ressources humaines, interlocuteurs privilégiés du salarié proche aidant

Dans le respect du principe de confidentialité, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres intervenants et acteurs internes et externes à l'entreprise (management, service de santé au travail).

Le but est d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles (temps partiel, mobilité, dons de jours et autres dispositifs spécifiques...).

3.1.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent également des relais de proximité et ils peuvent accompagner les salariés en demande de conseils, voire d'aide.

ART. 3.2

3.2.1. Les services de prévention et de santé au travail et les médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail, dans le cadre de l'entreprise, conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de prévention et de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs des entreprises et des salariés. Le cas échéant, ces services peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de soulager le salarié proche aidant.

3.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, (ou services sociaux externalisés) ces interlocuteurs interviennent de façon capitale pour aider le salarié à formuler ses besoins, le conseiller et l'accompagner dans les démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une dimension plus large.

Le salarié qui s'interroge sur sa situation d'aidant peut, en exposant ses difficultés et interrogations, identifier les structures telles que des professionnels spécialisés via le réseau des assistants sociaux ou les CLIC (centre local d'information et de coordination) dans le cas où la personne aidée est âgée.

Ces CLIC, mis en place par les départements, proposent en effet aux seniors et à leur entourage des conseils pratiques et d'ordre général tels que l'aide administrative pour la constitution de demande d'aides sociales (ex. demande d'allocation perte d'autonomie).

Afin de mettre en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires en matière, notamment, d'accompagnement du salarié proche aidant, les entreprises de la branche faisant appel à des assistants sociaux accompagneront leurs démarches d'information-communication sur leurs missions auprès des salariés. Cette communication pourra porter sur les différentes aides existantes externes (centres d'appels psychologiques, accès à des plateformes d'offres de services, centre de répit etc.) au moyen des outils définis par les entreprises.

3.2.3. Les caisses de mutuelle santé et prévoyance et caisse de complémentaire de retraite

Le salarié proche aidant pourra se rapprocher des caisses de mutuelle santé et de prévoyance auxquelles les entreprises de la branche ont souscrit. Aujourd'hui, les organismes disposent de sites internet présentant leurs services, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique, ce qui permet d'apporter des premiers éléments de réponse.

Par ailleurs, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a également développé un dispositif national « Ma boussole aidants ». Ce dernier a pour vocation de soutenir les aidants familiaux et leurs proches, en leur indiquant les services utiles, l'accès aux solutions de répit et de soutien, et de ce fait favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

ART. 4

Le salarié proche aidant intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne de la personne à aider. Le salarié proche aidant est la personne qui vient en aide, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, peut être permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de mettre en place cette démarche de responsabilité sociale au sein des entreprises de la branche, démarche qui relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs concernés.

ART. 4.1

Les parties signataires soulignent le rôle des mesures d'aménagement du temps de travail et des conditions de travail qui favorisent une meilleure articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale.

4.1.1. L'aménagement du temps de travail

L'organisation du travail

Les entreprises de la branche veilleront à examiner la demande d'aménagement d'horaires formulée par un salarié dans un délai adapté.

En effet, chaque situation est spécifique eu égard aux contraintes familiales, géographiques, d'urgence... Les managers pourront envisager différentes formes d'adaptation d'horaires ou de tâches, de déplacements professionnels...

La finalité de cette démarche est de permettre au manager et au salarié de s'entendre en prenant en compte les contraintes et les possibilités de l'organisation interne de chaque entreprise.

Il est utile de préciser que la formulation écrite de cette demande devra être accompagnée de justificatifs ou attestation sur l'honneur des démarches administratives en cours ainsi que de la forme d'aménagement souhaitée.

Le temps partiel

De même, la demande d'accès temporaire au temps partiel choisi par le salarié en situation de proche aidant sera examinée au cas par cas par la DRH et le manager de proximité et permettra de répondre sur une période donnée aux contraintes nouvelles.

Renforcement des modalités d'accès au télétravail

Les entreprises de la branche disposant d'un accord ou d'une charte télétravail proposeront au salarié proche aidant, et dans la mesure où son poste de travail le permet, un aménagement spécifique. Par exemple, en accord avec la ligne managériale, et si l'organisation de l'activité de l'entreprise le permet, il pourra être proposé que le salarié dispose d'un volume de jours de télétravail comparable à ce que les textes proposent dans le cas de salarié rencontrant un souci de santé ou de handicap pour la durée de sa situation d'aidant.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définira avec ce salarié les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail. Il pourra être également envisagé le travail distanciel, c'est-à-dire dans un autre site de l'entreprise.

4.1.2. La mobilité géographique

Les entreprises de la branche pourront proposer au salarié proche aidant, en cas d'opportunité de mobilité, un rapprochement entre le lieu de l'activité professionnelle de l'aidant et le lieu de vie de la personne dont il s'occupe.

Les éventuelles demandes de mobilités géographiques du salarié proche aidant seront étudiées avec bienveillance.

ART. 4.2

4.2.1. Le congé de proche aidant

4.2.1.1. Définition du congé de proche aidant

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet au salarié proche aidant de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie *d'une particulière gravité* (1).

Le salarié proche aidant peut bénéficier d'un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie *d'une particulière gravité* (1) selon les dispositions légales :
– son conjoint ;
– son concubin ;
– son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– un ascendant ;
– un descendant ;
– un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
– un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
– un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

4.2.1.2. Situation du salarié proche aidant pendant le congé

a) Activité professionnelle

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

b) Rémunération

La rémunération du salarié proche aidant est suspendue durant la durée du congé, elle est remplacée par une indemnisation versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

c) Fractionnement du congé ou temps partiel

Sur demande du salarié, et si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié proche aidant alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié proche aidant doit avertir dans un délai raisonnable (à minima 48 heures) son employeur avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, et obtenir son accord préalable express.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée, dans la mesure où le poste ou l'organisation du travail le permet. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par :
– une urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
– ou une situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
– ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

d) Avantages

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié proche aidant conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, ainsi que ceux qu'il aurait acquis pendant le congé de proche aidant.

Le salarié proche aidant qui bénéficie du congé de proche aidant a droit à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

4.2.1.3. Durée du congé

Le congé de salarié proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à trois mois.

Toutefois, le congé peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

4.2.1.4. Fin du congé

a) Demande de renouvellement

Le salarié proche aidant peut demander le renouvellement de son congé. Il adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze jours avant la date de fin du congé initialement prévue.

b) Fin anticipée

Le salarié proche aidant peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :
– décès de la personne aidée ;

– admission dans un établissement de la personne aidée ;
– diminution importante des ressources du salarié ;
– recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
– congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié proche aidant informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter.

Il adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins un mois (ou deux semaines en cas de décès de la personne aidée) avant la date à laquelle il entend mettre fin à son congé.

4.2.2. Le congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. À défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale au moins quinze jours avant le début du congé. Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande

Il lui fait part des informations suivantes :
– sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;
– la date de son départ en congé ;
– la demande de fractionnement ou de transformation du congé en travail à temps partiel, si le salarié l'envisage ;
– la date prévisible de son retour.

Le salarié doit également joindre un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister. Ce certificat doit attester que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

L'accord entre l'employeur et le salarié fixe les points suivants :
– durée prévisible et conditions de renouvellement du congé ;
– mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé ;
– modalités d'accompagnement du salarié à son retour de congé.

En cas de modification de la date prévisible de son retour, le salarié informe l'employeur au moins trois jours avant le terme initialement prévu.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par la loi.

4.2.3. Le congé de présence parentale (2)

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins quinze jours avant la date souhaitée de début du congé. Il peut envoyer une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou choisir de la remettre en main propre contre décharge ou encore la transmettre par courriel.

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste :
– de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap ;
– et de la nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois-cent-dix jours ouvrés par période de trente-six mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

(1) Les termes « d'une particulière gravité » contenus aux 1er et 2e alinéas de l'article 4.2.1.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3142-16 du code du travail relatives au droit à un congé de proche aidant.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(2) L'article 4.2.3 est étendu d'une part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-63 du code du travail qui prévoient que le salarié pourra prendre les jours de congé immédiatement, sans délai à respecter, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié et d'autre part, sous réserve du respect des dispositions du 5e alinéa de l'article L. 1225-62 du code du travail lesquelles précisent le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale à titre exceptionnel et dérogatoire.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

ART. 4.3

Il est convenu que les congés pris dans le cadre du congé de solidarité familiale et de congé de présence parentale seront pris en compte dans l'ancienneté du salarié.

ART. 4.4

De nombreuses études font ressortir le besoin criant d'informations sur les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants. En effet, beaucoup d'entre eux sont rétifs à faire part de leur situation personnelle, n'identifient pas les moyens d'action et surtout ne perçoivent pas la charge d'organisation personnelle que cela représente.

Les sociétés de la branche ont à cœur de contribuer à favoriser l'information sur le sujet tant en relayant le rôle des acteurs des services sociaux que les supports de formation. Une liste est produite en annexe.

Il sera mis à disposition des salariés aidants des modules de formations et de conseils proposés en ligne par l'Association française des aidants, en particulier le module « Vivre son rôle d'aidant ».

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont précisées au niveau des entreprises de la branche.

ART. 4.5

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi, sa rémunération et il conserve l'ensemble des avantages acquis avant le congé.

Les sociétés veilleront, lors des négociations annuelles obligatoires, à ce que le salarié absent pour congé proche aidant bénéficie des mesures salariales collectives correspondant à son emploi ou à sa catégorie.

Selon la durée du congé, le manager de proximité veillera à organiser un entretien avec le salarié de retour de congé afin d'apporter les informations utiles sur la vie de l'entreprise, l'organisation, et ainsi répondre aux questions du salarié sur ses conditions contractuelles et actions de formation nécessaires.

Il pourra lui être également proposé une visite médicale auprès du service de prévention et de santé au travail.

ART. 5

Au-delà des dispositions déjà prévues par l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 12 avril 2022, ainsi que l'accord national de branche relatif à la formation professionnelle du 11 octobre 2022, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à engager des réflexions visant à la mise en œuvre de dispositifs facilitant la recherche d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Parmi les mesures facilitantes, figure le dispositif de don de jours.

ART. 5.1

Ce dispositif est régi par trois lois :
– la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 dite loi Mathys (codifiée aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail) a permis de mettre en place des dispositifs de don de jours entre salariés d'une même entreprise pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou à un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
– la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris, au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap (personne qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap),
– par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 qui étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans ou au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Bien que la plupart des entreprises de la branche aient d'ores et déjà complété le dispositif de don de jours en signant des accords avec leurs partenaires sociaux, les parties signataires souhaitent encourager le développement de ce dispositif qui permet de renforcer les valeurs d'entraide entre salariés, de solidarité et de générosité.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises de la branche ayant un accord relatif aux dons de jours traduisent de façon solidaire leur engagement par la mise en œuvre d'un dispositif d'abondement des jours effectivement donnés aux salariés aidants.

En complément, les accords ayant pour sujet le don de jours pourront comporter une modalité spécifique d'attribution prioritaire à des salariés proches aidants de jours « en attente d'affectation ». Cette modalité aura pour objectif de permettre une meilleure réactivité en cas d'urgence.

ART. 5.2

Dans le même esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour aider au maintien dans l'emploi des proches aidants. Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle à l'issue de son congé. Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association françaises des aidants, notamment tutoriels et vidéos de formation. Les informations figurent sur le site internet : https://www.aidants.fr.

5.2.1. Guide du salarié aidant et modèle de courrier

Un guide du salarié aidant est mis à disposition en annexe de cet accord. Il recense, à date, les informations utiles aux salariés aidants : conseils pratiques, synthèse des dispositifs légaux, identification des interlocuteurs externes ainsi qu'un modèle de courrier de demande de congé proche aidant.

ART. 6

ART. 6.1

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 6.2

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

ART. 6.3

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Il fera l'objet d'un point distinct dans l'ordre du jour.

ART. 6.4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

ART. 6.5

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 6.6

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Annexe
Guide du salarié proche aidant et modèle de courrier

(Guide non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **pages 91 à 101**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240025_0000_0015.pdf/BOCC

ART.

En France, le sujet des personnes qui soutiennent un proche en perte d'autonomie a pris de l'ampleur et est devenu depuis quelques années l'objet d'études qualitatives et quantitatives. En effet, le contexte de l'allongement de l'espérance de vie, l'évolution de la pyramide des âges et l'accroissement du nombre de personnes dépendantes font qu'aujourd'hui il est annoncé que, sur la population française, 9 millions de personnes soutiennent un proche en perte d'autonomie. La forme de ce soutien est très diverse, elle peut être une présence de quelques heures par semaine, un aménagement d'horaire quotidien pour des actes de la vie quotidienne, voire une cessation d'activité temporaire et durable pour accompagner la personne aidée.

Avec l'allongement de l'espérance de vie et l'évolution de la pyramide des âges, le nombre de personnes dépendantes est encore appelé à s'accroître dans les années à venir, ce qui n'est pas sans conséquence sur les sociétés de la branche, où une partie importante des salariés et managers est susceptible d'être concernée par la problématique de dépendance de ses proches.

Face au défi d'une population vieillissante et de plus en plus dépendante, la réalité des salariés aidants est devenue depuis plusieurs années un enjeu social, économique et sociétal majeur. Afin de répondre à cet enjeu, la branche des sociétés concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers a signé un premier accord le 20 mai 2021, qui définit les axes d'une politique globale pour accompagner ses salariés, tout en étant consciente de l'ampleur d'un tel sujet.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent dans un état d'esprit bienveillant mettre à la disposition du salarié proche aidant de la branche des moyens pour préserver son activité professionnelle tout en prenant en compte les contraintes liées à son rôle d'aidant.

Les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social exigeant et de qualité dans le secteur des concessionnaires d'autoroutes et d'ouvrages routiers ; il propose par ailleurs, pour l'ensemble des salariés de la profession, un guide pratique qui présente l'ensemble des droits, modalités et sources d'information.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

SECTION 14

Avenant : Accord du 19 décembre 2024 relatif à la protection sociale complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les entreprises concernées sont celles qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

ART. 2

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 précité et sous réserve de la décision d'agrément de la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (« APEC »), les entreprises de la branche ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure dans la catégorie des cadres dans chacun de leurs régimes de protection sociale complémentaire pris isolément, les salariés relevant de la catégorie de la classification conventionnelle « maîtrise » classes D à H.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche, elles devront l'avoir formalisée au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale instituées au niveau des entreprises de la branche et n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les dispositions de la convention collective nationale propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

ART. 3

ART. 3.1

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 3.2

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issue d'un délai de 15 jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

Dès sa signature, l'accord sera également adressé à la commission paritaire rattachée à l'APEC en vue de son agrément.

ART. 3.3

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et au plus tard le 1er janvier 2025. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3.4

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

ART. 3.5

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 3.6

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers se sont réunis afin de donner la faculté aux entreprises de ladite branche de rattacher certains salariés non-cadres à l'un ou l'autre des éventuels régimes de garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au sens du décret précité, pour déterminer la catégorie objective est celui de l'appartenance à un niveau de la classification professionnelle de la branche. Ce choix a été fait en fonction de la définition du niveau de l'emploi dans la classification.

SECTION 15

Avenant salaires : Accord « Salaires » du 18 décembre 2007 relatif aux RAG pour l'année 2007

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 132-12, alinéas 1 et 2, du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

ART. 2

Ce barème a été établi pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche. Il figure en pièce jointe au présent accord.

ART. 3

En application du 4e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce barème constituera l'annexe III à la convention collective nationale de branche.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

ART. 5

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2007 et s'applique pour l'année civile 2007.

ART. 6

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais pour traiter de cette situation.

ART. 7

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 8

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère chargé de l'emploi, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

La première convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers a été conclue le 27 juin 2006.
Elle décrit notamment dans son article 36 et son annexe II le dispositif de classification des emplois, prévoit dans son article 37 des rémunérations annuelles garanties de branche attachées à chacune des classes prévues par l'article 36, et définit dans son article 38 les dispositions relatives à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.
Compte tenu du fait que le système de classification prévu par ladite convention collective nationale de branche devait se substituer aux dispositifs existants précédemment dans les entreprises de la branche, il avait été conclu, également le 27 juin 2006, un accord de transition relatif à la mise en application du nouveau système de classification. Cet accord prévoyait un délai de 18 mois à compter de sa date d'effet pour la mise en place du nouveau dispositif.
En conséquence, les parties signataires de la convention collective nationale de branche avaient prévu d'engager les négociations sur les montants des rémunérations annuelles garanties dès lors que le processus de classification des emplois prévu par l'accord de transition serait suffisamment avancé.
Dans ce cadre, lors d'une commission paritaire de branche qui s'est tenue le 19 avril 2007, il a été convenu que les négociations sur les rémunérations annuelles garanties 2007 s'engageraient début septembre 2007.
A l'issue de 5 commissions paritaires qui se sont tenues respectivement les 6 septembre, 4 octobre, 8 novembre, 28 novembre et 11 décembre 2007,
il a été convenu ce qui suit :

(1) Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3, alinéa 1 (devenu l'article L. 2241-9), qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 2 mai 2008, art. 1er)

ART.

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
	A	15 210
Exécution	B	15 900
	C	16 750
	D	17 700
	E	18 800
Maîtrise	F	20 150
	G	21 700
	H	23 600
	I	26 000
	J	28 800
	K	32 100
Cadres	L	36 500
	M	41 000
	N	45 600
	O	50 300
	P	55 000

SECTION 16

Avenant salaires : Accord du 28 octobre 2009 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

ART. 2

Le barème établi au titre de 2008 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 2, 5 % pour les classes A à P. Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

ART. 3

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce barème constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

ART. 5

Le présent accord collectif prend effet au 1er janvier 2009 et s'applique pour l'année civile 2009.

ART. 6

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du SMIC induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans le trimestre pour traiter de cette situation.

ART. 7

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 8

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2009

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	MONTANT
	A	16 062
Exécution	B	16 790
	C	17 681
	D	18 635
	E	19 793
Maîtrise	F	21 218
	G	22 847
	H	24 846
	I	27 368
	J	30 320
	K	33 794
Cadres	L	38 427
	M	43 163
	N	48 001
	O	52 952
	P	57 902

ART.

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a fait l'objet successivement des accords collectifs du 18 décembre 2007 et du 26 novembre 2008 repose sur les principes suivants :
— il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
— sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.
A l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 28 octobre 2009, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année 2008, il a été convenu ce qui suit :

SECTION 17

Avenant salaires : Accord du 21 septembre 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

ART. 2

Le barème précédemment établi au titre de 2009 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 3 % pour les classes A à L.
Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

ART. 3

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2011, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2011.

ART. 5

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les meilleurs délais pour traiter de cette situation.

ART. 6

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 7

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

ART. 8

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008 et du 28 octobre 2009 repose sur les principes suivants :

– il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
– sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.
A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 29 juin et le 14 septembre 2011, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre des années 2009 et 2010,

ART.

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2011

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	16 544
	B	17 294
	C	18 211
Maîtrise	D	19 194
	E	20 387
	F	21 855
	G	23 532
	H	25 591
Cadres	I	28 189
	J	31 230
	K	34 808
	L	39 580
	M	43 163
	N	48 001
	O	52 952
	P	57 902

SECTION 18

Avenant salaires : Accord du 12 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

ART. 2

Le barème précédemment établi au titre de 2011 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de :
– 4 % pour la classe A ;
– 3,4 % pour la classe B ;
– 3 % pour les classes C, D, E ;
– 2,7 % pour les classes F, G, H ;
– 2,4 % pour les classes I à P.
Le nouveau barème figure en pièce jointe au présent accord.

ART. 3

En application du quatrième alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2012, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2012.

ART. 5

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

ART. 6

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 7

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

ART. 8

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche, tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs du 18 décembre 2007, du 26 novembre 2008, du 28 octobre 2009 et du 21 septembre 2011, repose sur les principes suivants :

– il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
– sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.
A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 3 juillet et le 2 octobre 2012, et compte tenu de l'évolution des prix constatée au titre de l'année 2011,

ART.

Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2012

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 206
	B	17 882
	C	18 757
Maîtrise	D	19 770
	E	20 999
	F	22 445
	G	24 167
	H	26 282
Cadres	I	28 866
	J	31 980
	K	35 643
	L	40 530
	M	44 199
	N	49 153
	O	54 223
	P	59 292

SECTION 19

Avenant salaires : Accord du 22 septembre 2014 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

ART. 2

Le barème précédemment établi au titre de l'année 2013 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1 %, pour toutes les classes.
Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

ART. 3

En application du 4e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, ce nouveau barème tel que prévu à l'article 2 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2014, les mesures prévues à l'article 2 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2014.

ART. 5

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

ART. 6

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 7

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

ART. 8

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche tel qu'il a successivement fait l'objet des accords collectifs des 18 décembre 2007,26 novembre 2008,28 octobre 2009,21 septembre 2011,12 décembre 2012 et 17 octobre 2013 repose sur les principes suivants :

– il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
– sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans notre secteur professionnel.
A l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 4 juin et le 1er juillet 2014 et compte tenu de l'évolution de l'indice des prix constatée au titre l'année 2013, il a été convenu ce qui suit.

ART.

Grille des rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2014

(En euros.)

Catégorie	Classe	Montant
Exécution	A	17 586
	B	18 278
	C	19 172
Maîtrise	D	20 207
	E	21 464
	F	22 941
	G	24 702
	H	26 863
Cadre	I	29 504
	J	32 688
	K	36 432
	L	41 426
	M	45 176
	N	50 240
	O	55 423
	P	60 604

SECTION 20

Avenant salaires : Accord du 2 septembre 2020 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l'année 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

ART. 2

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le barème précédemment établi au titre de 2019 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 1,2 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

ART. 4

En application du 4e alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe III à la convention collective nationale de branche.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2020, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1er janvier 2020.

ART. 6

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic induirait des montants annuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations annuelles garanties de branche figurant dans le barème joint au présent accord, des négociations s'engageraient dans les 3 mois pour traiter de cette situation.

ART. 7

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

ART. 8

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

ART. 9

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART.

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche *(1)* repose sur les principes suivants :
– il respecte un étagement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
– sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, elles rappellent qu'en vertu des dispositions de l'article 3 de l'accord relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 19 avril 2018, lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec l'objectif de les supprimer.

En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Enfin, les parties signataires rappellent que le présent accord a été signé en tenant compte du fort impact de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » sur le trafic autoroutier et l'activité de notre secteur.

Les parties signataires rappellent que les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination.

À l'issue de la commission paritaire qui s'est tenue le 2 septembre 2020,

il a été convenu ce qui suit :

(1) Cf. accords successifs des 18 décembre 2007, 26 novembre 2008, 28 octobre 2009, 21 septembre 2011, 12 décembre 2012, 17 octobre 2013, 22 septembre 2014, 1er juillet 2015, 19 mai 2016, 29 mai 2017, 5 juin 2018 et 13 juin 2019.

ART.

Annexe
Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2020

Catégorie	Classe	Montant 2020
Exécution	A	19 058 €
	B	19 810 €
	C	20 778 €
Maîtrise	D	21 899 €
	E	23 263 €
	F	24 862 €
	G	26 769 €
	H	29 113 €
Cadres	I	31 974 €
	J	35 425 €
	K	39 482 €
	L	44 893 €
	M	48 959 €
	N	54 447 €
	O	60 063 €
	P	65 679 €

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).