

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS) (Accord du 6 décembre 2021)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3217

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (DISPOSITIONS GENERALES)

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 17 décembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000033373201

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000033373201

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 00:56

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

Sommaire

Texte de base	•
Article 1er	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 5	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 8	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 9.3	•
Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Avenant : Accord de branche du 23 avril 2015 relatif au champ d'application	•
Article	•
Article 1er	•

Article 2 *

Article 3 *

Avenant : Accord du 17 décembre 2015 portant désignation de l'OPCA de la branche *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Avenant : Avenant n° 1 du 16 octobre 2018 au protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant : Avenant n° 1 du 10 juillet 2019 relatif au volet « dispositions générales » de la convention collective *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article *

Avenant : Accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cac

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article *

Article 10 *

Article 10.1 *

Article 10.2 *

Article 11 *

Article 12 *

Article 13 *

Article 14 *

Article 15 *

Article 16 *

Article 17 *

Article 18	•
Article	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 21.1	•
Article 21.2	•
Article 21.3	•
Article 21.4	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 26.1	•
Article 26.2	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Accord du 23 septembre 2025 relatif à la prévention et l'accompagnement de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conduc

Article	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.1.1	•
Article 9.1.2	•
Article 9.1.3	•

Article 9.2	•
Article 9.3	•
Article	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 23.1	•
Article 23.2	•
Article 24	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Accord du 23 septembre 2025 relatif aux obligations socles de branche en matière de « frais de santé » et de « prévoyance »

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 14.1	•
Article 14.2	•
Article 14.3	•
Article	•

Article •

Avenant salaires : Avenant du 15 septembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Avenant salaires : Avenant du 20 décembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Avenant salaires : Avenant du 6 décembre 2023 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Avenant salaires : Avenant du 18 décembre 2024 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 (DISPOSITIONS GENERALES)

ART. 1er

Les dispositions prévues en annexe du présent accord sont partie intégrante de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de cette convention.

ART. 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 4 ci-dessous.

ART. 4

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

ART. 2

Les dispositions prévues en annexe du présent accord constituent les dispositions générales de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations. Dès lors, elles entreront en vigueur selon les modalités prévues à l'article 12 de l'annexe au présent accord.

Dans cette attente, il est rappelé que les dispositions du [protocole d'accord relatif à la négociation paritaire](#) en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014 continuent à s'appliquer.

Par exception :

- les dispositions de l'article 7 de l'annexe « Dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche ferroviaire sont applicables dès la signature de son avenant n° 1 ;
- les dispositions des articles 8 à 10 de l'annexe du présent accord sont applicables dès l'entrée en vigueur du présent accord.

ART. 1er

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Soucieux de la qualité du dialogue social dans la branche ferroviaire, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, conviennent, en complément des négociations périodiques obligatoires, de procéder à chaque fois que les circonstances l'exigent ou, au plus tard tous les 5 ans, à une relecture commune de la présente convention collective pour identifier les dispositions qui ne seraient plus adaptées à la situation de la branche ou qui nécessiteraient une évolution.

ART.
2

Les dispositions de la présente convention collective peuvent faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

L'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs qui engage la procédure de révision en adresse alors la demande, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, ainsi qu'au président de la CMPN. Cette demande doit indiquer les dispositions dont la révision est demandée. Elle est accompagnée d'un projet de rédaction.

Le président de la commission mixte paritaire nationale (CMPN) convoque une réunion de la commission mixte paritaire nationale dans les meilleurs délais et, au plus tard, dans un délai maximum de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions de la présente convention collective dont la révision est demandée demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision. Sauf accord unanime de l'ensemble des signataires et adhérents de la présente convention collective, aucune demande de révision ne peut être introduite dans l'année suivant l'entrée en vigueur d'un avenant de révision.

L'avenant portant révision des dispositions de la présente convention collective fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [D. 2231-2](#) et [L. 2261-15](#) et suivants du code du travail.

L'avenant portant révision des dispositions de la présente convention collective se substitue de plein droit aux dispositions qu'il modifie. Il sera opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

ART.
3

La dénonciation de la présente convention collective peut porter sur l'ensemble de ses dispositions ou sur certains de ses chapitres, titres, avenants ou annexes.

Le signataire ou adhérent de la présente convention collective qui souhaite procéder à la dénonciation de celle-ci le notifie par courrier recommandé avec avis de réception aux autres signataires et adhérents de la présente convention collective.

La durée de préavis précédant la dénonciation de la présente convention collective est fixée à 3 mois. Ce préavis prend effet à compter de la réception du courrier recommandé.

La dénonciation de la présente convention collective est déposée dans les conditions prévues par les [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

ART.
4

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire exerce les missions de négociation, de veille, d'interprétation et de conciliation :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle négocie la convention collective nationale de la branche ferroviaire, ses avenants, annexes et les accords de branche ;
- elle promeut la convention collective nationale ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit le rapport annuel d'activité conformément au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dont elle délègue la rédaction à l'observatoire paritaire de la négociation collective ;

Ce rapport est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;

- elle exerce toute mission qui lui est dévolue par la loi.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire est enfin chargée de :

- étudier les demandes d'interprétation des dispositions de la convention collective nationale de branche et élaborer des avis d'interprétation de ces dispositions ;
- examiner les différends collectifs liés à l'application de la convention collective nationale, favoriser et rechercher leur règlement.

a) Procédure d'interprétation :

Les organisations syndicales de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, transmettent une demande d'interprétation des dispositions de la présente convention collective au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Cette demande précise les articles de la convention collective dont l'interprétation est demandée.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire se réunit au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique avec accusé de lecture.

Lorsque l'interprétation est commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, ceux-ci établissent un avis d'interprétation qui a valeur d'un avenant à la présente convention collective. Il est transmis au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire et fait l'objet de dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire. [\(1\)](#)

Lorsque l'interprétation des dispositions concernées n'est pas commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire établit un relevé de conclusions faisant état des différentes positions qui peuvent être adressées par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents.

b) Procédure de conciliation :

En cas de différend d'ordre collectif lié à l'application de la présente convention collective, ou des accords collectifs de branche, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, peut saisir, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire en vue de l'examen dudit différend. Cette saisine expose précisément la nature du différend d'ordre collectif ; est considérée comme différent d'ordre collectif toute demande de conciliation portée devant la CPPNI par une organisation professionnelle ou syndicale représentative.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire se réunit au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique avec accusé de lecture.

Sur avis majoritaire de ses membres, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut faire appel à un ou plusieurs experts, y compris les parties aux litiges, à charge de l'organisation représentative qui en fait la demande.

L'examen d'un différend d'ordre collectif en vue de sa résolution donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation.

Il est validé sur avis majoritaire des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans un délai maximum de 2 mois, à compter de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation amenée à statuer en dernier ressort sur la question.

Toutes les organisations syndicales et les organisations professionnelles représentatives de la branche signataires de l'accord de branche concerné ont une voix délibérative jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou l'avenant est conclu. À l'issue de ce cycle, toutes les organisations syndicales et les organisations professionnelles représentatives de la branche ont une voix délibérative.

Ce procès-verbal est adressé par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 29 juillet 2020 - art. 1 modifié par arrêté du 23 septembre 2020 - art. 1)*

ART.
4.2

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

La composition de la délégation en CPPNI de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à quatre représentants maximum.

Lorsque la CPPNI se réunit strictement pour exercer ses missions d'interprétation, la composition de la délégation de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants maximum.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents.

ART.
4.3

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants en CMPN.

Elles notifient au président de la CMPN les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour participer à la CMPN.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, le président de la CMPN remettra aux représentants des organisations syndicales de salariés qui le souhaitent une attestation de présence.

b) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour sont envoyés par le président de la CMPN au moins 15 jours avant la réunion de la CMPN, par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

Avant ce délai d'envoi, une organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, peut, en application de son droit de saisine, demander par écrit l'ajout d'un point à l'ordre du jour. Cette demande est adressée au président de la CMPN avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

c) Modalités d'envoi des documents aux membres de la commission mixte paritaire nationale

Les documents, propositions et projets d'articles ou d'accord sont envoyés à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, dès que possible et au plus tard 8 jours avant la réunion de la CMPN, par courrier électronique, et, le cas échéant, par courrier postal.

d) Calendrier des négociations de branche

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an.

Elle définit un calendrier indicatif et prévisionnel avec le président de la CPPNI chaque semestre conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La CPPNI se réunit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, ainsi que celles dont la périodicité légale est supérieure à 1 an en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que décrites à l'article 4.1 précité ;

Dans les meilleurs délais à la suite d'une modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses d'un des accords de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Une réunion de la CPPNI peut être déclenchée à la demande soit d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au niveau de la branche pris en compte pour l'établissement de la dernière mesure de représentativité à ce niveau, soit d'une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche dont les adhérents emploient au moins 30 % des salariés de la branche. Si une réunion de la CPPNI est d'ores et déjà programmée dans les 2 mois qui suivent la demande, le sujet objet de la demande est ajouté de droit à l'ordre du jour de cette réunion.

ART. 5 Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective peuvent adresser des propositions de thème de négociation à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Elles en adressent une copie au président de la CMPN.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective répond à cette proposition par courrier au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. Elle en adresse une copie au président de la CMPN.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2222-3 du code du travail.
(Arrêté du 4 novembre 2016 - art. 1)*

ART. 7

ART. 7.1 L'OPNC est chargé de :

- suivre les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- établir un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté.
- établir un rapport annuel d'activité conformément au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dont la rédaction lui est déléguée par la CPPNI.

Pour permettre à l'observatoire de mener à bien ses missions, les signataires des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en adressent une copie par courrier électronique et, le cas échéant, par courrier postal, au secrétariat de l'OPNC dans un délai de 2 mois à compter de leur signature.

Pour permettre à l'observatoire de mener à bien sa mission prévue à l'article L. 2232-9 3° du code du travail, les entreprises signataires d'accords collectifs conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail adressent une copie au secrétariat de l'observatoire dans la même temporalité et la même forme que celles prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Dès réception de ces accords, le secrétariat de l'OPNC, assuré par l'UTP, procède à leur transmission par voie électronique auprès des organisations syndicales représentatives de la branche ferroviaire.

L'UTP réalise un bilan annuel qui recense l'ensemble des accords précités et précise, pour chacun d'entre eux, le thème de négociation, la taille de l'entreprise signataire, et les modalités de négociation dans lesquelles il a été conclu.

ART. 7.2 L'OPNC est composé des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en OPNC de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à un titulaire et un suppléant. Ces deux représentants peuvent siéger conjointement aux réunions de cette commission.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à l'OPNC.

Elles notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de l'OPNC.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CMPN, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de l'OPNC. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b) Présidence et vice-présidence

L'OPNC élira tous les 2 ans un président et un vice-président, issus alternativement du collège des salariés et de celui des employeurs. Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

c) Secrétariat de l'OPNC

Le secrétariat de l'OPNC est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

d) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de l'OPNC sont envoyés par le secrétariat de l'OPNC 15 jours avant la réunion de l'OPNC.

e) Modalités d'envoi des documents aux membres de l'OPNC

Les documents sont envoyés aux membres de l'OPNC au plus tard 8 jours avant la réunion de l'OPNC par courrier électronique ou par courrier postal.

f) Réunions de l'OPNC

L'OPNC se réunit au moins une fois par an.

Lors de cette réunion, est présenté un rapport annuel comprenant :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise et d'établissement signés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté ;
- les bilans visés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail.

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

g) Réunions de préparation et de restitution

Afin de favoriser le bon fonctionnement de l'OPNC et jusqu'à l'entrée en vigueur du futur accord dédié au droit syndical de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, les délégations syndicales peuvent inclure dans leurs réunions de préparation et de restitution des réunions de l'OPNC deux représentants supplémentaires.

Les représentants des délégations syndicales bénéficient en outre de 3 jours au maximum pour étudier le rapport rédigé par l'UTP ainsi que les accords transmis en amont.

h) Réunions plénières

Les membres de l'OPNC se réunissent en plénière deux fois par an pour examiner les accords transmis.

ART.
8.1

La CPNE a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi ainsi qu'à développer et promouvoir la formation professionnelle au sein de la branche ferroviaire dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.

La CPNE a notamment pour mission de :

- proposer les orientations à donner à la politique de formation de la branche ferroviaire ainsi que les priorités à retenir ;
- établir, en application de l'[article L. 6314-2 du code du travail](#), des certificats de qualification professionnelle de la branche ferroviaire ;
- élaborer, en application de l'[article L. 6323-16 du code du travail](#), la liste des formations éligibles au compte personnel de formation dans la branche ferroviaire.

La CPNE assure ses missions, le cas échéant, en lien avec la section professionnelle paritaire au sein de l'OPCA désigné en tant qu'OPCA de la branche ferroviaire.

ART.
8.2

La CPNE est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en CPNE de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche ferroviaire.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à la CPNE.

Les organisations syndicales de salariés représentatives notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de la CPNE.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de la CPNE, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remet une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de la CPNE. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b) Présidence et vice-présidence

La CPNE élira tous les 2 ans un président et un vice-président, issus alternativement du collège des salariés et de celui des employeurs. Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

L'élection du président et du vice-président de la CPNE se déroule lors de la réunion suivant immédiatement la réunion de la section professionnelle paritaire au sein de l'OPCA désigné en tant qu'OPCA de la branche ferroviaire au cours de laquelle l'élection du président et du vice-président de la section s'est tenue. Lorsque le président de la section professionnelle paritaire est issu du collège des salariés, le président de la CPNE est issu du collège des employeurs, et réciproquement.

c) Modalités de délibération de la CPNE

Lorsque la CPNE est appelée à délibérer dans le cadre de ses missions, et notamment concernant l'établissement des listes de formations éligibles au compte personnel de formation en application de l'[article L. 6323-16 du code du travail](#), la délibération de la CPNE est considérée comme adoptée en l'absence d'opposition d'au moins 50 % des membres présents ou représentés.

d) Secrétariat de la CPNE

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

e) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de la CPNE sont envoyés par le secrétariat de la CPNE au moins 15 jours avant la réunion de la CPNE.

f) Modalités d'envoi des documents aux membres de la CPNE

Les documents sont envoyés aux membres de la CPNE au plus tard 8 jours avant la réunion de la CPNE par courrier électronique ou par courrier postal.

g) Réunions de la CPNE

La CPNE se réunit au moins deux fois par an.

L'OPMQC a pour vocation d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la loi et le volet formation de la présente convention collective.

L'OPMQC a notamment pour mission :

- d'analyser les métiers et les compétences existantes dans la branche ferroviaire et assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers ;
- de réaliser les descriptifs de ces compétences ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelle.

L'OPMQC intervient en appui de la CPNE de la branche ferroviaire.

ART.
9.2

L'OPMQC est composé des représentants des organisations syndicales de salariés et de l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La composition de la délégation en OPMQC de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche ferroviaire.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés représentatives correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

ART.
9.3

a) Désignation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective choisissent librement leurs représentants à l'OPMQC.

Les organisations syndicales de salariés représentatives notifient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective les noms des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions de l'OPMQC.

L'employeur du représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale de salariés mandante.

Pour justifier de leur participation effective à la réunion de l'OPMQC, l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective remettra une attestation de présence aux représentants des organisations syndicales de salariés ayant participé à la réunion de l'OPMQC. L'attestation de présence devra, s'il y a lieu, être remise par le salarié à son employeur.

b) Ordre du jour et convocation

La convocation officielle et l'ordre du jour de l'OPMQC sont envoyés par le secrétariat de l'OPMQC au moins 15 jours avant la réunion de l'OPMQC.

c) Modalités d'envoi des documents aux membres de l'OPMQC

Les documents sont envoyés aux membres de l'OPMQC au plus tard 8 jours avant la réunion de l'OPMQC par courrier électronique ou par courrier postal.

d) Réunions de l'OPMQC

L'OPMQC se réunit au moins deux fois par an.

ART.
10

ART.
10.1

a) Autorisation d'absence

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, bénéficient pour se rendre aux réunions mentionnées aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la préparation, la participation et la restitution de ces réunions 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.

b) Maintien de la rémunération

Le temps consacré à la préparation et à la restitution des réunions mentionnées aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le temps consacré à la participation aux réunions mentionnées aux articles 4, 6, 7, 8 et 9 du présent accord par les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de 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, dans la limite de 2 jours maximum par réunion et par représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, le temps des trajets effectués pendant l'horaire normal de travail. Pour les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

ART.
10.2

a) Frais de transport

Les frais de transport des membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent ou le temps de trajet le justifie (au-delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet de train en première classe ou du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

b) Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de huit fois le minimum garanti (MG) au 1er janvier de l'année en cours ;
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 100 € par nuit, en région parisienne, et de 80 € en province (nuitée et petit déjeuner compris) ;
- 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 une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

ART.
11

Toute organisation syndicale de salariés représentative ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

L'organisation syndicale de salariés représentative, l'organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement désirant adhérer à la présente convention collective le notifie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, signataires ou adhérentes à la présente convention collective et représentatives dans son champ d'application, par courrier recommandé avec avis de réception. Elle en assure également le dépôt dans les conditions fixées par les [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention applicable à un secteur professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

ART.
12

La présente convention collective entre en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.
13

La présente convention collective fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [D. 2231-2](#) et [L. 2261-15](#) et suivants du code du travail.

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 17 décembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

ART.

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales de la branche ferroviaire et les montants de l'indemnisation financière du travail de nuit et de l'indemnisation des dimanches et jours fériés dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte l'évolution de l'inflation.

ART.
1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (3217).

ART.
2

Le présent tableau remplace, à compter du 1er janvier 2026, celui figurant à l'article 12 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

Grille au 1er janvier 2026	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté	Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté	Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté	Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté	Seuil 10 : 27 ans d'ancienneté
Classe 1	22 641 €	22 981 €	23 325 €	23 675 €	24 030 €	24 391 €	24 757 €	25 128 €	25 505 €	25 887
Classe 2	23 133 €	23 480 €	23 832 €	24 190 €	24 553 €	24 921 €	25 295 €	25 674 €	26 059 €	26 450
Classe 3	24 839 €	25 212 €	25 590 €	25 974 €	26 363 €	26 759 €	27 160 €	27 567 €	27 981 €	28 401
Classe 4	26 566 €	26 964 €	27 369 €	27 779 €	28 196 €	28 619 €	29 048 €	29 484 €	29 926 €	30 375
Classe 5	28 954 €	29 388 €	29 829 €	30 277 €	30 731 €	31 192 €	31 660 €	32 134 €	32 616 €	33 106
Classe 6	34 129 €	34 641 €	35 161 €	35 688 €	36 223 €	36 767 €	37 318 €	37 878 €	38 446 €	39 023
Classe 7	41 095 €	41 711 €	42 337 €	42 972 €	43 617 €	44 271 €	44 935 €	45 609 €	46 293 €	46 988
Classe 8	51 196 €	51 964 €	52 743 €	53 535 €	54 338 €	55 153 €	55 980 €	56 820 €	57 672 €	58 537
Classe 9	66 468 €	67 465 €	68 477 €	69 504 €	70 547 €	71 605 €	72 679 €	73 769 €	74 876 €	75 999

ART.
3

Le présent article modifie l'article 14 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1er janvier 2026.

Au B. dudit article 14, les montants de la compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents sont remplacés par :

« – 4,80 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;

– 4,34 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants. »

ART.
4

Le présent article modifie l'article 15 de l'accord relatif aux « Classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1er janvier 2026.

Au dernier alinéa dudit article 15, le montant de la compensation sous forme de rémunération, comprenant la prise en charge des frais afférents, est remplacé par :

« 4,31 € bruts par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié. »

ART.
5

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

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

ART.
6

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

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

ART.
7

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2026.

ART.
8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
9

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

SECTION 3

Avenant : Accord de branche du 23 avril 2015 relatif au champ d'application

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord a pour objet de définir le champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Il constituera l'article 1er de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

ART.

1er

La présente convention collective de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

La présente convention collective, intitulée convention collective nationale de la branche ferroviaire, et ses annexes déterminent les conditions générales de travail et d'emploi des salariés des entreprises ayant pour activité principale :

- le transport ferroviaire (1) de marchandises et/ ou de voyageurs, titulaires d'un certificat de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'[article L. 2221-1 du code des transports](#) ;
 - la gestion, l'exploitation ou la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires, lorsque ces entreprises sont titulaires d'un agrément de sécurité ou d'une attestation de sécurité délivrés en application de l'article L. 2221-1 du code des transports ;
 - la maintenance, hors réparation, des matériels ferroviaires roulants ;
 - l'exercice des tâches et des fonctions de sécurité ferroviaire telles que définies réglementairement,
- et des salariés des établissements pour lesquels la loi le prévoit.

Le champ d'application géographique de la présente convention collective est le territoire métropolitain et la Corse ainsi que les départements *et les collectivités* [\(2\)](#) d'outre-mer.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent article.

(1) Par réalisation de la traction ferroviaire, seule ou dans le cadre de l'assemblage de moyens en vue d'effectuer un transport ferroviaire.

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2016 - art. 1)

ART.

2

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.

3

Publicité et dépôt

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

SECTION 4

Avenant : Accord du 17 décembre 2015 portant désignation de l'OPCA de la branche

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les [articles L. 6331-1 et suivants du code du travail](#) ;

Vu la [loi du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, et ses décrets d'application ;

Vu la [loi du 4 août 2014](#) portant réforme ferroviaire,

ART.

1er

Le présent accord de branche a pour objet de désigner l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la branche ferroviaire comme collecteur des contributions des employeurs au titre de leur obligation légale de participation à la formation et, le cas échéant, pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Cette désignation doit permettre notamment :

- le développement de la formation définie et menée par la branche ferroviaire et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;
- l'optimisation des moyens collectés auprès des entreprises ;
- le financement optimal de la politique de formation de la branche ferroviaire et l'accès à des ressources complémentaires ;
- la garantie d'une cohérence de branche ferroviaire ;
- l'assistance de la branche ferroviaire dans le développement des formations et la promotion des métiers du ferroviaire ;
- l'aide à la définition des priorités de la branche ferroviaire ;
- la représentation de la branche ferroviaire au sein des instances de l'OPCA, notamment au sein d'une section professionnelle paritaire (SPP) ;
- la prise en charge et l'assistance de la branche ferroviaire dans l'attente de la signature d'un accord de branche global sur la formation professionnelle ;
- la réussite du transfert d'un OPCA à celui désigné pour les entreprises concernées, sans risque ni rupture.

Les parties signataires veilleront à ce que, pour les entreprises et les salariés concernés, le changement éventuel d'OPCA se fasse dans les meilleures conditions et, notamment, n'affecte pas les programmes de formation en cours.

ART.

2

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la [convention collective nationale de la branche ferroviaire](#) conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

ART.

3

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME en tant qu'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la branche ferroviaire.

Les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord verseront donc à l'OPCA désigné les contributions prévues à l'article 1er du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'agrément ministériel (pris en application de l'article R. 6332-3 du code du travail) de l'AGEFOS PME pour les entreprises relevant de la branche du transport ferroviaire.

(Arrêté du 18 juillet 2016 - art. 1)

ART.

4

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#) et d'une demande d'extension telle que prévue à l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

ART.

5

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur au 31 décembre 2015.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 1 du 16 octobre 2018 au protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives au sein de la branche ferroviaire confirment leur attachement à une représentation de la diversité des entreprises au sein des travaux de négociation de la convention collective de la branche ferroviaire, tant au sein des délégations syndicales que patronale.

Afin d'améliorer cette représentation, le présent avenant a pour objet d'augmenter le nombre de représentants syndicaux associés aux travaux de préparation et de restitution de la commission mixte paritaire nationale de la branche ferroviaire de chaque organisation syndicale représentative.

ART.

1er

Les paragraphes suivants sont ajoutés à la fin de l'article 2.1 du protocole d'accord du 23 avril 2014 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire, rédigés comme suit :

« Afin d'assurer une représentation du personnel reflétant la plus grande diversité possible des entreprises de la branche, les délégations syndicales peuvent inclure dans leurs réunions de préparation et de restitution des réunions de la CMPN quatre représentants supplémentaires.

Ces représentants bénéficient d'autorisation d'absence, d'un maintien de rémunération et de prise en charge des frais dans les mêmes conditions que celles décrites aux articles 3 et 4 ci-après pour les membres des délégations syndicales en CMPN, dans la limite de 1 jour par réunion et par représentant supplémentaire. »

ART.

2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 3 ci-dessous.

ART.

3

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

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 1 du 10 juillet 2019 relatif au volet « dispositions générales » de la convention collective

Source officielle Légifrance

L'article 4 « Commission mixte paritaire nationale » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » est ainsi modifié et devient :

« Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire »

L'article 4.1 « Rôle de la commission mixte paritaire nationale » est ainsi modifié et devient :

« Article 4.1

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire exerce les missions de négociation, de veille, d'interprétation et de conciliation :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle négocie la convention collective nationale de la branche ferroviaire, ses avenants, annexes et les accords de branche ;
- elle promeut la convention collective nationale ;
- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#) ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit le rapport annuel d'activité conformément au [3° de l'article L. 2232-9 du code du travail](#), dont elle délègue la rédaction à l'observatoire paritaire de la négociation collective ;

Ce rapport est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;

- elle exerce toute mission qui lui est dévolue par la loi. »

L'article 4.2 « Composition de la commission mixte paritaire nationale » est ainsi modifié et devient :

« Article 4.2

Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

La composition de la délégation en CPPNI de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à quatre représentants maximum.

Lorsque la CPPNI se réunit strictement pour exercer ses missions d'interprétation, la composition de la délégation de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective est fixée à deux représentants maximum.

La délégation de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, correspondant aux nombres définis aux alinéas précédents. »

Il est ajouté à la fin de l'article 4.3 « Fonctionnement de la commission mixte paritaire », un d intitulé « Calendrier des négociations de branche » rédigé comme suit :

« La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et au minimum trois fois par an.

Elle définit un calendrier indicatif et prévisionnel avec le président de la CPPNI chaque semestre conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

La CPPNI se réunit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, ainsi que celles dont la périodicité légale est supérieure à 1 an en application des [dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail](#) ;

Autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que décrites à l'article 4.1 précité ;

Dans les meilleurs délais à la suite d'une modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses d'un des accords de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Une réunion de la CPPNI peut être déclenchée à la demande soit d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au niveau de la branche pris en compte pour l'établissement de la dernière mesure de représentativité à ce niveau, soit d'une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche dont les adhérents emploient au moins 30 % des salariés de la branche. Si une réunion de la CPPNI est d'ores et déjà programmée dans les 2 mois qui suivent la demande, le sujet objet de la demande est ajouté de droit à l'ordre du jour de cette réunion.

Dans un esprit de cohérence des missions de chacune des instances de branche, et pour répondre aux nouvelles exigences législatives, les signataires au présent avenant décident de procéder à la fusion des missions exercées par la CPPNI telles que définies dans l'article 4.1 précité d'une part, et celles exercées par la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) décrites à l'article 6 de l'annexe « Dispositions générales » d'autre part.

L'article 6 « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation » précité est ainsi abrogé et il est ajouté les paragraphes suivants à la fin de l'article 4.1 « Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire » rédigés comme suit et tenant compte de l'arrêté du 4 novembre 2016 portant extension de l'accord relatif aux dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire est enfin chargée de :

- étudier les demandes d'interprétation des dispositions de la convention collective nationale de branche et élaborer des avis d'interprétation de ces dispositions ;
- examiner les différends collectifs liés à l'application de la convention collective nationale, favoriser et rechercher leur règlement.

a) Procédure d'interprétation :

Les organisations syndicales de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective, transmettent une demande d'interprétation des dispositions de la présente convention collective au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Cette demande précise les articles de la convention collective dont l'interprétation est demandée.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire se réunit au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique avec accusé de lecture.

Lorsque l'interprétation est commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, ceux-ci établissent un avis d'interprétation qui a valeur d'un avenant à la présente convention collective. Il est transmis au président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire et fait l'objet de dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire. [\(1\)](#)

Lorsque l'interprétation des dispositions concernées n'est pas commune à l'ensemble des signataires et adhérents des dispositions à interpréter, le président de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire établit un relevé de conclusions faisant état des différentes positions qui peuvent être adressées par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents.

b) Procédure de conciliation :

En cas de différend d'ordre collectif lié à l'application de la présente convention collective, ou des accords collectifs de branche, une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, peut saisir, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire en vue de l'examen dudit différend. Cette saisine expose précisément la nature du différend d'ordre collectif ; est considérée comme différent d'ordre collectif toute demande de conciliation portée devant la CPPNI par une organisation professionnelle ou syndicale représentative.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire se réunit au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier recommandé avec accusé de réception ou du courrier électronique avec accusé de lecture.

Sur avis majoritaire de ses membres, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut faire appel à un ou plusieurs experts, y compris les parties aux litiges, à charge de l'organisation représentative qui en fait la demande.

L'examen d'un différend d'ordre collectif en vue de sa résolution donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation.

Il est validé sur avis majoritaire des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans un délai maximum de 2 mois, à compter de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation amenée à statuer en dernier ressort sur la question.

Toutes les organisations syndicales et les organisations professionnelles représentatives de la branche signataires de l'accord de branche concerné ont une voix délibérative jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou l'avenant est conclu. À l'issue de ce cycle, toutes les organisations syndicales et les organisations professionnelles représentatives de la branche ont une voix délibérative.

Ce procès-verbal est adressé par chaque délégation à titre d'information à ses mandants ou adhérents. »

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 29 juillet 2020 - art. 1 modifié par arrêté du 23 septembre 2020 - art. 1)*

La loi du 8 août 2016 confère à la CPPNI un rôle de veille sur les conditions de travail, l'emploi et la concurrence.

Dans ce cadre, elle doit établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail (durée de travail, répartition et aménagement des horaires, repos quotidien et jours fériés, congés, compte épargne-temps), et de l'impact en particulier de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport doit également comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La branche ferroviaire a institué l'OPNC, chargé de :

- suivre les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- établir un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté.

Dans le même esprit de cohérence des missions propres à chacune des instances de branche, les partenaires sociaux ont ainsi décidé de déléguer à l'OPNC l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#).

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions légales, les signataires décident par le présent avenant d'élargir le contenu des bilans dressés par l'OPNC :

Il est ainsi ajouté un 3e tiret à l'alinéa 1er de l'article 7.1 « Rôle de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » rédigé comme suit :

« – établir un rapport annuel d'activité conformément au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dont la rédaction lui est déléguée par la CPPNI. »

Pour permettre à l'OPNC de mener à bien cette dernière mission, les paragraphes suivants sont ajoutés à la fin de l'article 7.1 « Rôle de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » rédigés comme suit :

« Pour permettre à l'observatoire de mener à bien sa mission prévue à l'article L. 2232-9 3° du code du travail, les entreprises signataires d'accords collectifs conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail adressent une copie au secrétariat de l'observatoire dans la même temporalité et la même forme que celles prévues à l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

Dès réception de ces accords, le secrétariat de l'OPNC, assuré par l'UTP, procède à leur transmission par voie électronique auprès des organisations syndicales représentatives de la branche ferroviaire.

L'UTP réalise un bilan annuel qui recense l'ensemble des accords précités et précise, pour chacun d'entre eux, le thème de négociation, la taille de l'entreprise signataire, et les modalités de négociation dans lesquelles il a été conclu. »

Dans le même sens, l'alinéa 2 du f « Réunions de l'OPNC » de l'article 7.3 « Fonctionnement de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » est modifié et remplacé comme suit :

« Lors de cette réunion, est présenté un rapport annuel comprenant :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise et d'établissement signés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective pour la mise en œuvre d'une disposition législative ;
- un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté ;
- les bilans visés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail.

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

Est ajouté un g à l'article 7.3 « Fonctionnement de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » rédigé comme suit :

« g) Réunions de préparation et de restitution

Afin de favoriser le bon fonctionnement de l'OPNC et jusqu'à l'entrée en vigueur du futur accord dédié au droit syndical de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, les délégations syndicales peuvent inclure dans leurs réunions de préparation et de restitution des réunions de l'OPNC deux représentants supplémentaires.

Les représentants des délégations syndicales bénéficient en outre de 3 jours au maximum pour étudier le rapport rédigé par l'UTP ainsi que les accords transmis en amont. »

Est enfin ajouté un h à l'article 7.3 « Fonctionnement de l'OPNC » de l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » rédigé comme suit :

« h) Réunions plénières :

Les membres de l'OPNC se réunissent en plénière deux fois par an pour examiner les accords transmis. »

ART.
4

Pour tenir compte de l'abrogation de l'article 6 « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation » énoncée à l'article 2 du présent avenant d'une part, et des nouvelles missions déléguées à l'observatoire paritaire de la négociation collective décrites à l'article 3 du présent avenant d'autre part, les parties signataires décident de modifier l'alinéa 3 de l'article 2 « Intégration au sein de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » comme suit :

« Par exception :

- les dispositions de l'article 7 de l'annexe « Dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche ferroviaire sont applicables dès la signature de son avenant n° 1 ;
- les dispositions des articles 8 à 10 de l'annexe du présent accord sont applicables dès l'entrée en vigueur du présent accord. »

ART.
5

Les parties signataires s'engagent à réaliser, au maximum 36 mois suivant l'extension du présent avenant, un bilan portant sur la mise en œuvre du présent avenant et examiner, le cas échéant, la nécessité de procéder à une révision ou à d'éventuels aménagements.

ART.
6

Les parties signataires estiment que les dispositions prévues par le présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
7

Le présent avenant entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 8 ci-dessous.

ART.
8

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [D. 2231-2](#) et [L. 2261-15](#) et suivants du code du travail.

Par cet accord, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle représentatives au sein de la branche ferroviaire réaffirment leur attachement au dialogue social de la branche.

Les parties signataires rappellent à ce titre l'un des rôles essentiels de la branche ferroviaire consistant à réguler la concurrence et veiller à prévenir des risques de dumping social par la production de normes communes applicables à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

La branche ferroviaire contribue à répondre aux aspirations sociales des salariés et aux besoins des entreprises. Elle a également pour rôle de promouvoir la professionnalisation du secteur d'activité qu'elle représente, en prenant en compte la spécificité des métiers de la branche.

Elles rappellent que la commission mixte paritaire nationale de négociation (CMPN) et des groupes de travail créés à son initiative pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes ont été institués dès la création de la branche par le protocole d'accord relatif à la négociation paritaire du 23 avril 2014 pour impulser la négociation et la signature d'une convention collective nationale de la branche ferroviaire. Plusieurs accords constitutifs de cette convention ont été conclus et sont d'ores et déjà en vigueur. Les négociations sur les autres volets de la future convention collective nationale se poursuivent.

L'accord « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » conclu le 31 mai 2016 a prévu que les dispositions des articles 4 et 6 relatifs à la CMPN et à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) étaient applicables dès son entrée en vigueur. Les parties signataires conviennent que le présent avenant rend également effectif, dès sa signature, l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) prévu à l'article 7 de l'accord susvisé.

Afin de renforcer le dialogue social au sein des branches professionnelles, le législateur a, par la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », rendu obligatoire la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instance structurante de négociation et de suivi de la branche.

Le [nouvel article L. 2232-9 du code du travail](#) dispose désormais que :

« I. – Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. – La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#).

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code. »

Les partenaires sociaux de la branche ferroviaire ont pris acte de cette nouvelle disposition et ont choisi de formaliser, par un avenant n° 2 au protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014, la mise en place de la CPPNI, qui tient compte des instances de branche déjà instituées et de leurs missions respectives.

Ils ont ainsi souhaité marquer l'importance qu'ils attachent au développement et au bon déroulement d'un dialogue social de qualité dans la branche, et promouvoir la place centrale de la négociation collective.

Cet avenant, portant officiellement création de la CPPNI, renforce la dynamique sociale de la branche ferroviaire qui permet notamment :

- de définir des règles adaptées aux spécificités et besoins de la branche ferroviaire, dans le respect des dispositions du code du travail ou des accords nationaux Interprofessionnels ;
- de réaffirmer le bénéfice, pour les entreprises et les salariés de la branche ferroviaire, de disposer d'un dispositif commun de garanties sociales ;
- de poursuivre et renforcer une négociation sociale ambitieuse et constructive au niveau de la branche ;
- de valoriser la branche ferroviaire.

À ce titre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation constitue le cadre collectif fondamental au sein duquel les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives au sein de la branche ferroviaire peuvent établir des relations sociales de branche. Elle doit également être un lieu d'échanges permettant l'information réciproque des différents acteurs de la branche ferroviaire sur l'ensemble des sujets qui la concerne.

La CPPNI de la branche ferroviaire se substituant à la CMPN, l'ensemble des références faites à la CMPN de la branche ferroviaire, présentes au sein du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire du 23 avril 2014 et son avenant du 16 octobre 2018, de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et des accords de branche négociés dans son cadre, s'entendent ainsi à compter de l'entrée en vigueur de

l'avenant n° 2 au protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014 comme des références à la CPPNI de la branche ferroviaire.

C'est pour tenir compte de la modification du protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 23 avril 2014 que les partenaires sociaux se sont entendus sur la nécessité de modifier l'annexe « Dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire » du 31 mai 2016 dans les conditions ci-dessous exposées :

Avenant : Accord du 6 décembre 2021 relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire visé à l'[article 1er de l'accord du 23 avril 2015](#), étendu par arrêté du 17 février 2016, dont le contrat de travail est transféré dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs.

En application de l'[article L. 2121-20 du code des transports](#), les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés transférés dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation.

ART. 2

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

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Nonobstant les [dispositions de l'article L. 2121-25 du code des transports](#), les partenaires sociaux conviennent que les dispositions du titre II sont garanties aux salariés transférés dans les limites :

- des droits dont ces derniers bénéficient à la date du transfert de leur contrat de travail ;
- dans les conditions en vigueur au sein de SNCF à la date de signature du présent accord.

Sauf disposition conventionnelle ou décision unilatérale de leur employeur, les salariés transférés ne peuvent bénéficier, par les effets du présent accord, de droits plus favorables que ceux en vigueur au sein de SNCF, dont ils relèveraient en l'absence de transfert, en cas d'évolution des dispositions applicables au sein de SNCF.

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au sein de la CPPNI et dans un délai de trois mois à compter d'une décision d'évolution des dispositions applicables au sein de SNCF au réexamen des dispositions précitées, via un avenant de révision, pour les adapter aux évolutions des règles SNCF applicables pour ses propres salariés. Le cas échéant, l'avenant de révision se substitue de plein droit aux stipulations du présent accord qu'il modifie.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du premier jour du mois suivant celui de son extension.

ART. 4

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 3 du présent accord, les signataires du présent accord précisent que les entreprises d'accueil ne peuvent remettre en cause les dispositions du présent accord dans un sens moins favorable.

Les stipulations du présent accord prévalent ainsi sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de sa signature, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Le mécanisme de transfert, prévu par les [articles L. 2121-20 et suivants du code des transports](#), créé les raisons objectives justifiant, dans le présent accord, toute différence de traitement entre les salariés transférés et les autres salariés de la branche.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2121-25 et L. 2121-27 du code des transports.

(Arrêté du 22 avril 2022 - art. 1)

ART.
5

Les organisations syndicales et professionnelle d'employeurs signataires décident d'instituer une commission de suivi ayant pour objet d'assurer le suivi des dispositions du présent accord à l'exception des dispositions relatives au chapitre 8 dont les dispositions font l'objet d'un suivi par la commission ad hoc instituée à l'[article 16.7 de l'accord en date du 6 décembre 2021](#) relatif aux « classifications et rémunérations ».

Composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord, et d'autant de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, la commission se réunit à la demande de l'un de ses membres et a minima une fois tous les deux ans pour proposer notamment toute évolution des droits applicables au niveau de la branche.

ART.
6

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

ART.

Il existe plusieurs garanties légales et réglementaires pour les salariés transférés. Les partenaires sociaux prévoient un accompagnement particulier pour leur mise en œuvre concrète au sein des entreprises d'accueil qui participe à la compréhension, par les salariés concernés, des conséquences sociales du transfert de leur contrat de travail.

ART.
7

Les salariés statutaires issus de la SNCF conservent le bénéfice de la garantie de l'emploi selon les motifs prévus par le statut.

Le transfert correspondant à une continuité du contrat de travail auprès d'un nouvel employeur, le salarié bénéficie d'un maintien dans son emploi.

Les motifs de cessation de fonction à l'initiative de l'employeur sont limitativement fixés par le [décret n° 2019-366 du 25 avril 2019](#).

ART.
8

Les salariés issus de la SNCF transférés, statutaires comme contractuels, conservent un niveau de rémunération nette qui ne peut être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente, correspondant à l'ensemble des éléments de rémunération, comprenant la rémunération fixe, les primes, indemnités, allocations et gratifications, versés lors des douze mois travaillés précédant la date de changement effectif d'employeur, hors éléments exceptionnels.

Les éléments devant être pris en compte sont réglementairement fixés ([décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018](#), modifié par [décret n° 2020-1470 du 27 novembre 2020](#)).

ART.
9

Les salariés statutaires issus de la SNCF continuent, ainsi que leurs ayants droit, de relever, en cas de transfert, du régime spécial de sécurité sociale dont ils bénéficiaient au titre des pensions et prestations de retraite en cas de changement d'employeur dans la branche ferroviaire.

Un décret à paraître doit préciser les modalités d'application de cette garantie.

ART.

Il est rappelé que les salariés transférés bénéficient du maintien, dans les conditions prévues aux articles [L. 2261-14](#), [L. 2261-14-2](#) et [L. 2261-14-3](#) du code du travail, des garanties sociales issues des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables et pour les salariés issus de SNCF des dispositions réglementaires (à l'exception du statut et des dispositions prises pour son application), ayant pour effet d'accorder un avantage à tout ou partie des salariés.

Au-delà de ces garanties, les partenaires sociaux signataires ont convenu par le présent accord du transfert des garanties additionnelles ci-dessous.

Les garanties ci-dessous dont bénéficient les salariés transférés sont assurées dans les conditions en vigueur au sein de SNCF pour ses propres salariés à la date de signature du présent accord. Elles font l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des règles SNCF.

ART.
10

Les salariés dont le contrat de travail est transféré à un nouvel employeur en application des [articles L. 2121-20 et suivants du code des transports](#) et qui ont eu accès à un logement en vertu de leur appartenance à leur ancienne entreprise conservent ce dernier dans les conditions définies ci-après.

ART.
10.1

Le salarié qui a bénéficié de l'accès à un logement soumis à condition de ressources grâce au versement de la PEEC de son ancien employeur ([articles L. 313 et suivants du code de la construction et de l'habitation](#)) reste dans son logement dans les mêmes conditions en cas de transfert de son contrat de travail.

En cas de départ du salarié du logement soumis à condition de ressources susmentionné, ce dernier informe son bailleur dans les conditions prévues par le contrat de bail.

Le bailleur, en application de la convention qu'il a signée avec le réservataire, prévient ce dernier qui recherchera un candidat pour le logement libéré.

ART.
10.2

Le salarié transféré qui bénéficie d'un logement non soumis à condition de ressources régi notamment par une convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail bénéficie d'un droit au maintien dans les lieux en cas de transfert dudit contrat de travail à un nouvel employeur dans les mêmes conditions que celles applicables au moment du transfert.

La convention de mise à disposition de ce logement fait alors l'objet d'un avenant par lequel le nouvel employeur se substitue, par l'effet du transfert du contrat de travail, à l'ancien pour la continuité de l'application de cette convention (cf. modèle d'avenant en annexe I).

Dès lors que le salarié souhaite rester dans le logement, chaque transfert du contrat de travail dans le cadre de l'[article L. 2121-20 du code des transports](#) entraîne la signature d'un nouvel avenant à la convention tripartite dans lequel le nouvel employeur se substitue à l'ancien.

Dans le cadre du transfert d'un contrat de travail, l'employeur informe le bailleur gestionnaire au plus tard trois mois avant la date de changement effectif d'attributaire et l'avenant à la convention de mise à disposition du logement prend effet à la date effective du transfert du contrat de travail.

Lorsque le salarié quitte son logement pour des raisons personnelles (hors cas de rupture du contrat de travail), le salarié envoie son congé au bailleur gestionnaire en respectant le préavis mentionné dans la convention de mise à disposition. En application de la convention qui le lie à l'employeur, le bailleur gestionnaire informe l'employeur que le salarié quitte le logement.

Quel que soit le cas de rupture du contrat de travail, dès qu'il a connaissance de la rupture du contrat de travail, l'employeur informe le salarié (ou ses ayants droit si la cause de rupture est le décès) de ses obligations concernant le logement qu'il occupe et informe en parallèle le bailleur gestionnaire de la rupture du contrat de travail. En application de la convention qui le lie à l'employeur, le bailleur gestionnaire informe l'employeur que le salarié quitte le logement.

Le logement, régi par convention particulière accessoire au contrat de travail ou par convention de mise à disposition accessoire au contrat de travail, constituant un accessoire au contrat de travail du salarié, l'occupation par le salarié de ce logement, au-delà de la date de rupture du contrat de travail, vaut occupation sans droit ni titre.

ART.
11

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un logement en résidence d'hébergement temporaire (chambre ou studio) en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise, celui-ci bénéficie du maintien de son contrat d'occupation jusqu'à son terme, dans les conditions prévues par ce dernier.

ART.
12

Dans l'hypothèse où le salarié bénéficie d'un bail en colocation en vertu de son appartenance à son ancienne entreprise, celui-ci bénéficie de la poursuite du bail en cours, dans les conditions prévues par ce dernier, qu'il réside dans le parc social ou dans le parc libre.

ART.
13

Dans le cas où le salarié bénéficie au moment de son transfert de l'aide aux nouveaux embauchés telle que définie par l'accord d'entreprise SNCF du 31 décembre 2019 relatif à l'offre et à l'accès au logement, celui-ci bénéficie de la garantie ci-après décrite.

Les entreprises d'accueil s'engagent à honorer jusqu'à son terme, au-delà le cas échéant de la période légale de maintien du bénéfice des accords telle que prévue à l'[article L. 2261-14 du code du travail](#), le versement des reliquats de cette aide dégressive.

La SNCF, ou le cas échéant l'employeur, communique à l'entreprise d'accueil un tableau des sommes restant à verser ainsi que des échéances correspondantes.

ART.
14

Les entreprises d'accueil communiquent aux salariés transférés une documentation sur les dispositifs existants en leur sein en matière d'accès au logement locatif (PEEC) ou à la propriété à l'occasion de l'entretien d'accueil prévu à l'article 29 du présent accord.

ART.
15

Toute demande d'attribution ou de changement de logement en cours d'instruction auprès de l'entreprise cédante est susceptible de ne plus produire d'effet à compter de la date du transfert du contrat de travail du salarié.

La demande correspondante est portée à la connaissance de l'employeur cessionnaire par l'employeur cédant dès que possible, et au plus tard à la date effective de transfert, afin d'assurer, aussitôt que possible, la prise en compte de cette demande par l'employeur cessionnaire et ses bailleurs partenaires.

Dans le cas d'un même bailleur partenaire pour l'employeur cédant et l'employeur cessionnaire, il sera recherché, dans le respect des règles conventionnelles régissant leurs rapports, la prise en compte de la date effective du dépôt du dossier complet de la demande initiale auprès de l'employeur cédant et du bailleur partenaire comme date effective du dépôt du dossier auprès de l'employeur cessionnaire et du même bailleur partenaire.

ART.
16

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre les dispositions permettant le maintien de l'accès aux soins à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF aux salariés statutaires transférés vers une autre entreprise ferroviaire.

Par accès aux soins à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux de centre SNCF, est entendu l'accès à des médecins spécialistes de médecine spécialisée, hors médecins spécialistes ou généralistes de médecine générale, auxiliaires paramédicaux, infirmiers et kinésithérapeutes.

Pour permettre cet accès, et le suivi administratif des salariés concernés, la SNCF communique aux salariés concernés au moment de leur transfert :

- les modalités de prise de rendez-vous en ligne ou par téléphone ;
- leur identifiant médical ;
- les coordonnées et modalités d'accès physique aux cabinets médicaux de centre SNCF.

La procédure de prise en charge des soins fait l'objet d'une description détaillée aux salariés statutaires transférés à la date de leur arrivée dans l'entreprise d'accueil.

L'accès aux cabinets médicaux de centre SNCF par les salariés statutaires transférés donne lieu au versement par l'employeur cessionnaire à SNCF de :

- un droit d'accès forfaitaire unique par salarié transféré ;
- un droit d'accès annuel par salarié transféré.

Les règles de calcul et les modalités de versement de ces droits sont arrêtées périodiquement par le conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

ART.
17

Il est rappelé que le salarié conserve la possibilité d'obtenir, lors du transfert, de la part de la SNCF le paiement correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis sur son CET.

À titre exceptionnel, la SNCF abonde à hauteur de 20 % l'épargne placée dans le « sous-compte fin d'activité » des salariés, à l'exception des salariés visés au chapitre 4, et cela indépendamment du choix d'utilisation de cette épargne par le salarié.

Le cas échéant, le salarié peut demander, en accord avec son employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC). La demande écrite du salarié ainsi qu'une déclaration de consignation remplie par l'employeur sont remises à cet organisme, qui remet à l'employeur un récépissé de déclaration faisant foi du dépôt des fonds. Les sommes consignées sont rémunérées aux taux applicables aux comptes de dépôt ouverts à la CDC. Elles peuvent être débloquées :

- à tout moment, par le paiement à la demande du salarié ou de ses ayants droit, de tout ou partie des sommes consignées ;
- ou par le transfert, à la demande du salarié, de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le plan d'épargne entreprise (PEE) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mis en place par son nouvel employeur.

Sous réserve des dispositions conventionnelles en vigueur au sein des entreprises de la branche, et nonobstant les règles spécifiques prévues au chapitre 4 du présent accord, les partenaires sociaux prévoient expressément que les droits acquis en euros par les salariés transférés sur leur CET sont transférables d'un employeur à un autre à condition que l'entreprise d'accueil dispose déjà d'un accord instituant le CET.

**ART.
18**

Nonobstant les règles spécifiques prévues au chapitre 4 du présent accord, l'entreprise d'accueil, dès lors qu'elle ne disposerait pas d'un dispositif de CET ouvert à l'ensemble de ses salariés, doit ouvrir des négociations d'un accord conventionnel d'entreprise instituant un dispositif de CET dans un délai maximum de quinze mois à compter de la date du transfert des salariés auprès d'elle. (1).

Un bilan de ces accords sera réalisé cinq ans à compter de l'extension du présent accord et conduira à apprécier l'opportunité de la négociation d'un accord de branche sur ce sujet.

(1) Alinéa étendu sous réserve de tenir compte du fait que la création d'une obligation de négociation relève des droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail de la compétence du législateur en application de la décision du Conseil constitutionnel du 29 avril 2004 (Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004 Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social). (Arrêté du 22 avril 2022 - art. 1)

ART.

Le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008, article 9, a supprimé les bonifications de traction pour les conducteurs admis au cadre permanent à partir du 1er janvier 2009.

En contrepartie à la suppression des bonifications de traction, ont été mis en place en faveur des conducteurs admis au cadre permanent à compter du 1er janvier 2009 :

- un régime supplémentaire de retraite à cotisations définies financé par l'employeur qui prend la forme d'un plan d'épargne retraite entreprise (PERE) ;
- un abondement spécifique du CET à hauteur de 100 % pour les conducteurs utilisant leurs jours épargnés pour bénéficier d'un congé de fin d'activité, dans les conditions définies ci-après.

Soucieux de favoriser la continuité pour ces conducteurs des droits dont ils bénéficient, les partenaires sociaux décident de les maintenir dans les conditions ci-après décrites.

**ART.
19**

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés conducteurs statutaires recrutés entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2019, transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs.

Cette catégorie de salariés constitue une catégorie objective au sens de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#), comme indiqué par l'ACOSS dans son courrier du 10 septembre 2021.

**ART.
20**

Les partenaires sociaux conviennent de garantir la continuité pour les salariés visés à l'article 19 du présent accord des dispositions relatives au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies dont ils bénéficient dans les conditions applicables au sein de SNCF pour ses propres salariés en application de la décision unilatérale de l'employeur SNCF du 19 mai 2010, prise après information et consultation du comité central d'entreprise.

En conséquence, l'employeur cessionnaire crée, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, pour les seuls salariés visés à l'article 19 du présent accord un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), régime de retraite supplémentaire à cotisations définies s'apparentant à celui précédemment dénommé « Article 83 » en référence à l'[article 83 du code général des impôts](#).

Pour rappel, le PERE actuellement en place au sein de la SNCF conduit au versement d'un supplément de retraite sous forme de rente viagère, éventuellement réversible au moment de la retraite. Il repose sur une cotisation patronale obligatoire de 4,6 % de la rémunération liquidable telle que définie à l'[article 14 du décret n° 2008-639 du 30 juin 2008](#), avec prise en charge par l'entreprise des frais sur cotisations.

Les cotisations versées, nettes de frais, sont affectées à un compte ouvert au nom de chaque assuré.

Chaque entreprise cessionnaire concernée met en œuvre, pour son propre compte, le dispositif dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire et dans le respect des dispositions légales et réglementaires s'appliquant au présent dispositif.

Les montants acquis par le salarié au sein de l'entreprise cédante ou d'un précédent employeur peuvent être transférés sur le contrat souscrit par l'entreprise cessionnaire au profit du salarié transféré.

**ART.
21**

Dans l'hypothèse où un dispositif de CET existe au sein de l'entreprise cessionnaire, ce dernier doit être adapté dans le respect des règles ci-après décrites.

À défaut de CET existant dans l'entreprise cessionnaire, le présent accord crée, au bénéfice des seuls salariés visés à l'article 19, un CET dans l'entreprise comportant un compte courant et un sous-compte fin d'activité.

Le CET permet aux salariés visés à l'article 19 de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunéré, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée. Le CET mis en place avec maintien d'un abondement spécifique répond ainsi à la volonté des organisations syndicales et professionnelle signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos de ces salariés dans une perspective notamment du départ en retraite.

Il est rappelé que le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

Le présent accord constitue un socle minimal qui peut être amélioré par accord d'entreprise.

**ART.
21.1**

Tout salarié visé à l'article 19 peut créditer ses sous-comptes, par des jours de congés annuels, à partir du 21^e jour de congés annuels (20 jours de congés annuels doivent nécessairement être pris dans l'année), ou jours de repos compensateurs, etc., sans que le nombre total des jours, hors abondement, alimentant les deux sous-comptes ne soit supérieur à 10 jours par année civile.

Au titre de chaque année civile, le premier jour affecté sur le CET, non monétisé ou utilisé dans l'année, par le salarié est abondé à 100 % par l'entreprise.

Pour un salarié à temps partiel, le nombre maximum de jours de congés annuels pouvant être épargnés sur son CET est fonction du nombre de jours de congés annuels inscrit dans son contrat de travail à temps partiel et de son taux d'utilisation.

Le salarié alimente son CET selon les modalités (information, délais, etc.) prévues dans l'entreprise cessionnaire.

Le transfert des jours du sous-compte courant vers le sous-compte fin d'activité est possible, sur décision du salarié, par simple information à l'employeur.

Un maximum de 250 jours, y compris les jours d'abondement le cas échéant prévus par l'entreprise cessionnaire, peut être conservé dans le sous-compte fin d'activité, et ce jusqu'à la cessation d'activité du salarié. Au-delà de ces 250 jours, il n'est plus possible d'épargner des jours. Les éventuels jours de sur-abondement versés par l'entreprise lors de l'utilisation des jours du CET s'ajoutent au maximum des 250 jours.

**ART.
21.2**

Les jours placés sur le CET peuvent être utilisés au choix du salarié pour différents motifs :

- rémunérer des absences ou indemniser un congé : l'indemnisation pendant le congé est effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé ;
- compléter sa rémunération : les jours de repos affectés sur un CET faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du CET.

Lorsque le salarié décide d'utiliser son CET pour cesser totalement son activité, cette utilisation doit correspondre à l'intégralité des jours du sous-compte fin d'activité et précéder immédiatement son dernier jour de travail, après épuisement de ses jours de congés annuels.

L'utilisation du sous-compte fin d'activité n'est possible, au plus tôt, qu'à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

La demande du salarié doit être formalisée dans les conditions définies par l'entreprise cessionnaire.

L'entreprise abonde au moment de l'utilisation, et à hauteur de 100 %, les jours épargnés sur son sous-compte fin d'activité, non monétisés ou utilisés par le salarié, dans la limite de 7 jours par an épargnés depuis l'ouverture du compte originel auprès d'un précédent employeur, si le salarié utilise en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité au plus tôt à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

Ne font toutefois pas l'objet de cet abondement spécifique les jours produits de l'abondement de l'entreprise ou les jours d'abondement acquis à ce titre auprès d'un précédent employeur.

**ART.
21.3**

Le CET est liquidé en cas de rupture du contrat de travail ou décès du salarié qui en était détenteur.

Dans ces hypothèses, le salarié concerné, ou ses ayants droits en cas de décès, peut soit :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est versée en une seule fois, avec le solde de tout compte. Elle est soumise aux obligations sociales et fiscales en vigueur ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis ; le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par décret.

ART.
21.4

L'employeur cédant communique à l'employeur cessionnaire et au salarié concerné les droits acquis à la date du transfert soit :

- le solde en jours sur le CET dont le solde sur le sous compte fin d'activité avec l'historique, pour chaque année depuis l'ouverture du CET, des jours issus de l'épargne du salarié, de l'abondement de l'employeur au titre de l'article 4.1 de l'accord SNCF du 28 décembre 2015 ou du présent accord, des éventuels autres jours ;
- le nombre de jours théorique d'abondement supplémentaire, correspondant à un abondement de 100 % dans la limite de 7 jours épargnés par an, auquel pourrait prétendre le salarié au titre des jours épargnés sur son sous-compte fin d'activité, en cas d'utilisation de ces jours si le salarié utilise en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité au plus tôt à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite.

L'employeur cédant transfère à l'employeur cessionnaire la provision correspondante :

- au nombre total de jours acquis sur le CET ;
- et au nombre de jours théorique d'abondement supplémentaire, défini ci-avant, pour chaque salarié concerné.

La provision correspondant au nombre de jours théoriques d'abondement supplémentaire sera calculée selon une méthode actuarielle périodiquement arrêtée par le conseil d'administration de l'UTP et communiquée aux membres de la CPPNI.

L'évolution du nombre théorique et de la valeur des jours théoriques d'abondement supplémentaire est à la charge de l'employeur cessionnaire.

En tout état de cause, le règlement du nombre réel de jours acquis sur le CET et le nombre de jours réels correspondant à l'abondement spécifique revient à l'employeur auprès duquel le salarié fait valoir ses droits.

Si le salarié décide notamment de ne pas utiliser en une seule fois la totalité des jours de son sous compte fin d'activité pour cesser totalement son activité, il ne bénéficie pas de l'abondement spécifique précité.

ART.
22

Les salariés statutaires de la SNCF ne bénéficient pas des dispositions de l'[ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017](#) relative à la création du compte professionnel de prévention (C2P) et aux droits associés. Les modalités de prise en compte de la pénibilité au titre de la retraite pour ces salariés sont définies par le [décret n° 2008-639 du 30 juin 2008](#) et notamment dans son annexe 4.

Un nota figurant dans cette annexe prévoit par ailleurs qu'un emploi peut être éligible à la pénibilité s'il est par exemple exercé de nuit ou en 3 × 8 pendant une année de façon continue.

La reconnaissance de cette pénibilité ouvre droit à une majoration salariale. Cette majoration salariale s'élève à la date de signature du présent accord à 15,59 euros bruts par mois si un emploi à pénibilité avéré est exercé au minimum 20 ans, et à 25,99 euros bruts au-delà de 25 ans.

L'[article L. 4163-4 du code du travail](#) prévoit que « les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation des effets de l'exposition à certains risques professionnels n'acquièrent pas de droits au titre du compte professionnel de prévention ».

En conséquence, le salarié statuaire transféré conserve le bénéfice du montant correspondant à la majoration salariale dès lors qu'il continue à relever des dispositions définies par le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008.

Par ailleurs, le salarié statuaire transféré, occupant ou ayant occupé un emploi à pénibilité avérée, conserve le bénéfice de la cessation progressive d'activité (CPA) fixe d'un an pouvant aller jusqu'à vingt-quatre mois, selon les conditions en vigueur au sein de SNCF telles que définies par l'accord d'entreprise SNCF du 6 juin 2008 et son avenant du 20 février 2009.

ART.
23

Le salarié bénéficie de plusieurs options concernant le solde de ses congés payés auxquels il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant, à la date de son transfert :

- il peut solliciter, sous forme de solde de tout compte, le règlement auprès de son ancien employeur des indemnités de congés payés auxquelles il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant ;
- il peut transférer son solde de congés payés auquel il peut prétendre au titre de la période d'acquisition des congés courue chez l'employeur cédant et poser ces jours jusqu'à la fin de la période de prise de congés applicable chez son nouvel employeur ; dans ce cas, la provision correspondante est transférée de l'employeur cédant (sortant) à l'employeur cessionnaire (entrant).

ART.
24

Les salariés transférés reconnus originaires des départements et régions d'outre-mer (DROM), territoires d'outre-mer (TOM) ou collectivités d'outre-mer (COM) peuvent cumuler leurs droits à congés payés sur deux années consécutives pour se rendre dans leur DROM, TOM ou COM.

Il existe au sein de la SNCF des dispositions spécifiques pour les « ex-apprentis » et les « ex-élèves » entrés à la SNCF en apprentissage ou en tant qu'élève avant le 1er juillet 2008.

Ces dispositions visent en effet à accorder aux anciens élèves de la SNCF qui n'avaient pas le statut d'apprentis, des droits comparables à ceux prévus par la loi pour les apprentis notamment en matière de rachat de trimestres de retraite au régime général de la sécurité sociale.

Sont maintenues au profit des salariés transférés les dispositions de l'accord collectif SNCF du 28 octobre 2016 « portant sur l'évolution des majorations salariales relatives aux anciens apprentis et élèves de la SNCF et la mise en œuvre d'un dispositif de participation de l'entreprise au rachat de trimestres des anciens apprentis ».

Soit pour les « ex-apprentis » :

- une majoration salariale exceptionnelle de 0,25 % de l'équivalent en salaire de base du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et validé au régime général, dans la limite de huit trimestres maximum (soit un taux maximum de 2 %), pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
- et au choix du salarié :
 - un complément fixe à cette majoration de 0,25 % du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et non validé dans la limite d'un cumul de la majoration salariale exceptionnelle et du complément à cette majoration de 2 %, versé pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
 - ou une participation complémentaire de l'employeur au rachat des trimestres d'apprentissage non validés équivalente à 36 fois le montant mensuel minimum du complément fixe, soit 21,32 euros (soit $36 \times 21,32$ euros $\times$ nombre de trimestres non validés).

Soit pour les « ex-élèves » :

- une majoration salariale de 0,25 % de l'équivalent en salaire de base du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'élève à la SNCF, dans la limite de huit trimestres maximum (soit un taux maximum de 2 %), pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite ;
- un complément fixe à cette majoration de 0,25 % du traitement mensuel par trimestre passé en tant qu'apprenti au sein de la SNCF et non validé dans la limite d'un cumul de la majoration salariale exceptionnelle et du complément à cette majoration de 2 %, versé pendant la période d'activité restant à courir entre la date d'ouverture des droits et le départ effectif à la retraite.

Il est précisé que le seuil minimal du complément fixe à la majoration salariale est indexé annuellement sur l'évolution du tarif préférentiel du rachat de trimestre d'apprentissage prévu par la [loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#). Il est réévalué au 1er janvier de chaque année.

Les règles de calcul et les modalités de versement des provisions à transférer de l'opérateur cédant à l'opérateur cessionnaire sont arrêtées périodiquement par le conseil d'administration de l'UTP et communiquées aux membres de la CPPNI.

Les partenaires sociaux se sont engagés lors de la réunion du 15 juin 2018 à examiner avec le gouvernement les dispositions permettant le maintien pérenne des facilités de circulation aux salariés en bénéficiant aujourd'hui, dans des conditions garantissant l'équité de traitement social et fiscal de ces avantages entre les différentes entreprises.

À cet effet, l'État a mandaté une mission interministérielle IGF-IGAS-CGEDD destinée à donner aux partenaires sociaux des éléments d'éclairage juridiques, économiques, fiscaux et sociaux nécessaires à leurs négociations dont les conclusions ont été présentées aux partenaires sociaux le 13 septembre 2021.

C'est sur la base de ces conclusions que les partenaires sociaux décident de la continuité des facilités de circulation des salariés transférés et de leurs ayants droit sur les services SNCF et services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés et des salariés SNCF et de leurs ayants droit et des retraités SNCF et de leurs ayants droit sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés dans les conditions ci-après définies.

ART.
26.1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

- aux salariés bénéficiant des facilités de circulation de loisir qui seraient transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs ;
- aux ayants droit directs de ces salariés, soit partenaire de couple et/ou enfant(s) ;
- aux ascendants (parents, grands-parents) de ces salariés et de son partenaire de couple, selon les tableaux figurant en annexes A et B de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations » et qui précisent par type de bénéficiaire leurs droits à facilités de circulation ;
- sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés transférés et leurs ayants droit ;
- sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés pour les salariés SNCF et leurs ayants droit, les retraités SNCF et leurs ayants droit.

Par facilités de circulation, les partenaires sociaux entendent préciser qu'il s'agit des facilités de circulation de loisir, c'est-à-dire accordées à titre privé, à l'exclusion des facilités de circulation à usage domicile-travail ou à usage professionnel, sur les seuls services domestiques, à l'exclusion des facilités de circulation internationales (FIP).

Les salariés transférés vers un autre employeur, dans le cadre d'un changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs, ainsi que leurs ayants droit, bénéficient, à compter de leur date effective de départ à la retraite et dès lors qu'ils en remplissent les conditions d'attribution, des droits à facilités de circulation selon le tableau B.2 figurant en [annexe B de l'accord en date du 6 décembre 2021](#) relatif aux « classifications et rémunérations ».

La mise en œuvre de ces dispositions est faite conformément à l'ensemble des dispositions prévues aux articles 16 et 16.1 à 16.6 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations ».

SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la [loi n° 2018-515 du 27 juin 2018](#) « pour un nouveau pacte ferroviaire » sont tenus d'accueillir, selon les conditions définies au titre III de l'annexe de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations », les bénéficiaires de facilités de circulation définis au présent article.

L'octroi de facilités de circulation sur les réseaux ferroviaires à leurs salariés et retraités ouvrants droit et à leurs ayants droit par SNCF Voyageurs et les entreprises ferroviaires opérant les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés en application de la loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire » implique l'application par ces entreprises de l'ensemble des dispositions prévues aux articles 16 et 16.1 à 16.6 de l'accord en date du 6 décembre 2021 relatif aux « classifications et rémunérations », notamment le versement de compensations financières inter-entreprises.

Les fichets voyages délivrés antérieurement au 1er janvier 2024 restent valables sur les seuls services de l'entreprise qui les a délivrés et dans le respect des règles qui les régissent.

Les fichets voyages délivrés postérieurement au 1er janvier 2024 en application du présent accord perdent leur validité au 31 décembre de l'année N + 4 qui suit l'année au titre de laquelle ils ont été délivrées, soit au 31 décembre N + 5.

ART.
26.2

Toute organisation syndicale ou professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou ayant adhéré au présent accord, non membre en qualité de signataire de l'accord ou d'ayant adhéré à l'[accord en date du 6 décembre 2021](#) relatif aux « classifications et rémunérations », est membre de droit de la commission de suivi des facilités de circulation instituée par l'article 16.7 de l'accord susvisé.

ART.
27

La médaille d'honneur des chemins de fer est attribuée aux salariés transférés dans les conditions fixées par le [décret n° 53-549 du 5 juin 1953](#) modifié.

Les salariés transférés en activité auxquels est décernée la médaille d'honneur bénéficient d'une allocation après parution de l'arrêté accordant cette distinction d'un montant brut de :

- 92 euros pour la médaille d'argent ;
- 145 euros pour la médaille vermeil ;
- 200 euros pour la médaille d'or,

et d'un congé supplémentaire avec solde de deux jours à prendre dans les douze mois suivants la publication dudit arrêté.

En cas de décès du salarié avant versement, l'allocation est alors versée à son conjoint survivant ou à défaut ses autres ayants droit.

Les salariés transférés auxquels la médaille d'honneur est décernée postérieurement à leur départ en retraite reçoivent, en sus de l'allocation visée au deuxième alinéa, une allocation supplémentaire d'un montant brut de 40 euros.

ART.
28

Pour l'application de l'ancienneté requise aux articles [L. 2143-1](#) et [L. 2142-1-2](#) du code du travail, et afin de permettre la désignation d'un salarié transféré en qualité de délégué syndical dans les conditions reprises à l'article L. 2143-3, ou en qualité de représentant d'une section syndicale au sein de son entreprise d'accueil, il sera pris en compte l'ancienneté acquise par le salarié au titre de son contrat de travail transféré.

ART.
29

Afin d'accompagner la mise en œuvre de ces garanties, le nouvel employeur, à la demande du salarié transféré, réalise un entretien d'accueil pour prendre connaissance de l'expérience professionnelle du salarié et de ses souhaits d'évolution professionnelle. Le salarié est informé à cette occasion des dispositifs existants dans l'entreprise d'accueil en matière de formation et de parcours professionnel.

L'entretien d'accueil est complété par une revue des éléments de rémunération dus au salarié, ainsi que des éléments spécifiques en matière d'intéressement, de participation, et tout autre élément de rémunération direct ou indirect.

Une documentation écrite est obligatoirement remise à chaque salarié sur les couvertures complémentaires en matière de santé et de prévoyance (incapacité, invalidité, décès), selon les modalités de communication en vigueur dans l'entreprise entrante.

ART.
30

Soucieux de construire un cadre social national pérenne, assurant un haut niveau de protection pour les salariés, commun à toutes les entreprises, dans le respect de leur diversité de taille, d'organisation, d'activités (voyageurs, fret, gestionnaires d'infrastructures, autres...), permettant le développement d'activités ferroviaires modernes, performantes, avec un haut niveau de sécurité et une part modale accrue, les partenaires sociaux s'engagent, une fois finalisées les négociations relatives aux volets obligatoires de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et étendus les accords correspondants, à ouvrir, des négociations en vue de définir au niveau de la branche des règles sociales communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche sur les thèmes suivants :

- la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi, notamment la prévention de la pénibilité et l'accompagnement des salariés en situation d'invalidité ;
- l'action sociale de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces négociations devront permettre, tout en assurant un haut niveau de garantie pour les salariés et un haut niveau de sécurité ferroviaire, à chaque entreprise de développer, via le dialogue social et dans le respect de ce cadre commun, son propre modèle social en fonction de ses caractéristiques, de ses activités et des spécificités des territoires desservis.

ART.

Modèle d'avenant à la convention particulière accessoire au contrat de travail ou à la convention de mise à disposition de logement accessoire au contrat de travail

ART.
1er

Le présent avenant est conclu conformément à l'article X de l'accord de branche du [à compléter] relatif à la garantie attachée au salarié transféré de conserver son logement en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation en application de la [loi n° 2018-515 du 27 juin 2018](#) « pour un nouveau pacte ferroviaire », et a pour objet de substituer le nouvel employeur, par l'effet du transfert du contrat de travail, à l'ancien pour la continuité de l'application de la convention de mise à disposition de logement initialement conclue le [à compléter] entre [à compléter] d'une première part, SNCF ou l'employeur d'une seconde part et [à compléter] d'une troisième part.

En conséquence, la présente convention de mise à disposition de logement est désormais contractée :

Entre [à compléter], ci-après dénommée le bailleur,

D'une première part,

Et [à compléter], ci-après dénommée l'employeur

D'une seconde part,

Et [à compléter], ci-après dénommé(e) l'occupant

D'une troisième et dernière part,

ART.
2

L'article [à compléter] de la convention de mise à disposition – nature de la convention – est ainsi modifié : les dispositions « uniquement en raison de sa qualité de salarié au sein de [nom de l'entreprise cédante] » sont remplacées par « uniquement en raison de sa qualité d'ancien salarié de [nom de l'entreprise cédante] et à la suite du transfert de son contrat de travail à l'employeur [nom de l'entreprise cessionnaire] ».

ART.
3

L'article [à compléter] de la convention de mise à disposition – durée de la convention – est ainsi modifié : les termes « au sein de [nom de l'entreprise] » sont remplacés par les termes [nom de l'entreprise cessionnaire].

ART.
4

Le présent avenant prendra effet à la date effective du transfert du contrat de travail de (à compléter) à l'employeur.

Fait en trois exemplaires originaux, à

Le bailleur

L'employeur cédant

L'occupant

ART.

La [loi n° 2018-515 du 27 juin 2018](#) « pour un nouveau pacte ferroviaire » (ci-après « loi NPF ») définit les conditions de l'ouverture à la concurrence pour les services publics de transport ferroviaire de voyageurs et les services librement organisés ou services commerciaux.

Pour les seuls services publics de transport ferroviaire de voyageurs, l'[article L. 2121-20 du code des transports](#) issu de la loi NPF prévoit le principe du transfert des contrats de travail, en cours depuis au moins six mois à la date de notification de l'attribution du contrat de service public, des personnels affectés directement ou indirectement aux services concernés par un changement d'attributaire.

Ce même article met en place des garanties pour les salariés transférés en précisant que « la poursuite des contrats de travail s'accompagne du transfert des garanties prévues aux articles L. 2121-25 à L. 2121-27 ainsi que du maintien de l'application à ces salariés des dispositions de la convention collective » nationale de la branche ferroviaire.

Les articles [L. 2121-25](#) et [L. 2121-26](#) du code des transports, ainsi que le décret d'application n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, modifié par [décret n° 2020-1470 du 27 novembre 2020](#), définissent les garanties attachées aux salariés transférés d'ores et déjà prévues par la loi NPF que sont :

- le maintien, dans les conditions prévues aux articles [L. 2261-14](#), [L. 2261-14-2](#) et [L. 2261-14-3](#) du code du travail, des conventions et accords collectifs qui leur sont applicables et pour les salariés issus de la SNCF des dispositions réglementaires (à l'exception du statut et des dispositions prises pour son application), ayant pour effet d'accorder un avantage à tout ou partie des salariés ;
- le maintien de leur niveau de rémunération ;

Pour les salariés actuellement employés par la SNCF et régis par le statut, l'[article L. 2102-22 du code des transports](#) prévoit des garanties supplémentaires en cas de changement d'employeur, dès lors que leur contrat de travail continue d'être régi par la convention collective nationale de la branche ferroviaire :

- le maintien de la garantie de l'emploi prévue par le statut ;
- la continuité de leur affiliation au régime spécial de sécurité sociale au titre des pensions et prestations de retraite pour eux-mêmes et pour leurs ayants droit.

Enfin, l'[article L. 2121-27 du code des transports](#) dispose, quant à lui, que « un accord de branche précise les garanties autres que celles prévues aux articles L. 2121-25 et L. 2121-26 dont bénéficient les salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel attributaire ou d'un autre employeur. ».

Conscients de la nécessité d'assurer la continuité de certains droits sociaux pour les personnels transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les partenaires sociaux de la branche ferroviaire ont conduit une négociation visant à :

- accompagner au sein de chaque entreprise d'accueil les garanties prévues par la loi en matière d'emploi, de rémunération ou d'affiliation au régime spécial de retraite (titre Ier) ;
- compléter les garanties prévues par la loi en poursuivant l'objectif de mettre en place un cadre conventionnel de haut niveau pour les salariés transférés (titre II) ;
- accompagner le salarié transféré au sein de chaque entreprise d'accueil (titre III).

Les partenaires sociaux s'engagent (titre IV), une fois finalisées les négociations relatives aux volets obligatoires de la convention collective nationale de la branche ferroviaire et étendus les accords correspondants, à ouvrir des négociations, en vue de définir au niveau de la branche des règles sociales communes à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, sur les thèmes relatifs à :

- la sécurisation des parcours professionnels et le développement de l'emploi, notamment la prévention de la pénibilité et l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude ;
- l'action sociale de branche ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Avenant : Accord du 23 septembre 2025 relatif à la prévention et l'accompagnement de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité

Source officielle Légifrance

ART.

La troisième partie décrit les dispositifs mobilisables tant pour les conducteurs que les personnels exécutant des TCS dès lors qu'ils sont déclarés définitivement inaptes au sens de l'article 3 du présent accord, c'est-à-dire après la constatation cumulative d'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurité et d'une inaptitude de droit commun, ainsi que les dispositifs spécifiquement réservés aux seuls conducteurs se trouvant dans cette même situation.

ART.

12 Sans préjudice des obligations de reclassement de l'employeur, après toute constatation médicale de l'inaptitude définitive d'un conducteur et d'un personnel exécutant des TCS, l'employeur organisera, dans les plus brefs délais, un entretien avec le salarié concerné afin d'échanger notamment sur sa situation personnelle, son périmètre de mobilité géographique et ses aspirations professionnelles.

Au regard des implications personnelles et professionnelles causées sur le salarié, les entreprises portent le plus rapidement possible une attention au salarié qui se retrouve dans ce processus.

ART.

13 Lorsqu'un conducteur et un personnel exécutant des TCS fait l'objet d'une inaptitude définitive et qu'une proposition de reclassement lui est faite, les entreprises ferroviaires sont incitées à lui permettre, s'il en fait la demande préalable :

- d'être mis en relation avec des personnels occupant déjà ce poste (ou ayant effectué la même reconversion) ;
- ou d'être placé en immersion deux journées dans le service dans lequel un reclassement est envisagé.

ART.

14 La branche ferroviaire souhaite renforcer ses actions pour accompagner les conducteurs et les personnels exécutant des TCS déclarés définitivement inaptes dans leur projet de transition et de mobilité professionnelle.

Ce dispositif est ouvert à tous les conducteurs et à tous les personnels exécutant des TCS volontaires dès lors qu'ils font l'objet d'un avis d'inaptitude définitive.

Dans cet objectif, un dispositif d'accompagnement sera expérimenté avec l'appui de l'OPCO Mobilités afin de permettre aux conducteurs et aux personnels exécutant des TCS de disposer d'un service individualisé et adapté à leur besoin dans la construction de leur nouveau projet professionnel et faciliter leur accès à un nouvel emploi au sein d'une entreprise de la branche ferroviaire ou de la filière mobilité.

Les parties signataires demanderont à l'OPCO Mobilités de financer et de piloter l'expérimentation de cette prestation « sur-mesure » qui visera, selon les besoins du salarié, à :

- faire le point sur la situation professionnelle, les compétences du salarié et le cas échéant d'élaborer, formaliser et mettre en œuvre un projet professionnel ;
- identifier les dispositifs et prestations à mobiliser et envisager les conditions de financement de son projet de formation ;
- informer le salarié par le référent de la délégation régionale de l'OPCO Mobilités des opportunités d'emploi dans les entreprises de la filière mobilité (17 branches) sur son bassin d'emploi.

Cette prestation de service à la main du salarié peut se dérouler tout ou partie sur le temps de travail sous réserve d'avoir l'autorisation d'absence de son employeur. Les échanges entre le salarié et les personnes en charge de son accompagnement ne seront pas communiqués à l'employeur.

Cet accompagnement mobilisé par le salarié n'entraînera pas d'obligations supplémentaires pour l'employeur que ce soit notamment en termes de recherche de reclassement ou d'allongement des délais de procédure (notamment sur la procédure de licenciement à défaut de possibilités de reclassement du salarié).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-4 et R. 6332-8 du code du travail, lesquelles prévoient que le conseil d'administration de l'opérateur de compétences décide in fine des modalités de prise en compte des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, proposées par les sections paritaires professionnelles ou les commissions constituées dans les conditions mentionnées au 2 de l'article R. 6332-8 du code du travail.

(Arrêté du 21 juillet 2026 - art. 1)

ART.

Au regard des dispositions particulières qui leur sont applicables au titre des réglementations européenne et nationale et de l'impact financier majeur qu'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurité peut avoir pour cette catégorie de salariés, les conducteurs font l'objet de mesures spécifiques.

Le présent chapitre s'applique ainsi exclusivement aux conducteurs tels que définis à l'article 3 du présent accord, lorsqu'ils sont déclarés définitivement inaptes au sens du même article.

ART.**15**

Le salarié, comme l'employeur, s'il est en désaccord avec l'appréciation portée par le médecin agréé ou le psychologue agréé et chargé de la vérification de l'aptitude sécurité, peut exercer un droit de recours.

Les recours portant sur l'aptitude physique et/ou psychologique des personnels de conduite s'exercent auprès de la commission ferroviaire d'aptitudes (CFA), dans un délai de 2 mois à compter de la date où les certificats d'aptitude physique et/ou certificats d'aptitude psychologique ont été notifiés.

Pour optimiser l'accompagnement des salariés, ceux-ci sont invités à informer leur employeur du recours qu'ils exercent devant la CFA.

S'il existe un désaccord sur l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le salarié, comme l'employeur, doit exercer le recours prévu par l'[article L. 4624-7 du code du travail](#) auprès du conseil de prud'hommes compétent, dans les 15 jours suivant la notification de l'avis.

ART.**16**

En application de l'[article L. 6323-2 du code du travail](#), le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Les conducteurs déclarés définitivement inaptes qui mobiliseront l'intégralité de leur CPF pour suivre une formation éligible à ce dispositif, dans le cadre d'un projet professionnel coconstruit avec l'employeur, bénéficieront d'un abondement complémentaire en droits de leur employeur destiné à compléter, en tout ou partie, le financement manquant.

Cet abondement sera plafonné au reste à charge pour le salarié (c'est-à-dire à la différence entre les coûts pédagogiques de la formation et le montant du CPF investi dans sa totalité par l'intéressé) et dans la limite de 2 000 €.

En tout état de cause, et après examen du dossier, les entreprises restent libres de prévoir un abondement plus favorable à celui prévu par le présent accord.

Lorsqu'un conducteur au sens de l'article 3 du présent accord et ayant une ancienneté minimale, telle que fixée, ci-après, sur un emploi de conducteur au sein de la branche (la date de début de la période est comptée à partir de la date de délivrance de la première attestation complémentaire relative à l'un des trois emplois types visés à l'article 3 du présent accord) fait l'objet d'une inaptitude définitive au sens du même article et est reclassé en interne sur un poste assorti d'une rémunération globale inférieure, il bénéficie, à condition, que l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'une indemnité différentielle temporaire dégressive, versée par l'employeur et destinée à compenser partiellement la diminution de sa rémunération.

Le montant de cette indemnité correspond, à temps de travail équivalent, à la différence entre :

- un pourcentage de la rémunération mensuelle brute moyenne de base perçue au cours des 12 derniers mois précédant le retrait du ou des certificats médicaux conduisant à l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité (hors heures supplémentaires et éléments exceptionnels de rémunération, ne relevant pas de l'exercice habituel de l'activité) ;
- et la nouvelle rémunération de base mensuelle brute moyenne établie sur la somme des rémunérations à percevoir au cours des 12 mois suivant le reclassement (une régularisation pouvant être faite en fin d'année).

L'assiette de rémunération retenue, pour chacune des rémunérations visées ci-dessus, est constituée par les éléments de rémunération récurrents, versés chaque mois, correspondant à l'activité normale du salarié, à savoir :

- salaire brut de base, prime de traction ou prime similaire ou élément de rémunération équivalent ;
- indemnités fixes ou variables liées à la production (telles que nuits, week-ends).

En particulier, ne font pas partie de l'assiette garantie : allocations de déplacement, remboursements de frais, éléments de rémunération exceptionnels, et autres éléments de rémunération ponctuels tels que prime de performance, prime de partage de la valeur ou intéressement.

Le pourcentage de la rémunération mensuelle brute moyenne de base est fixé comme suit :

- plus de 10 ans de conduite :
 - 80 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 75 % du 13e au 24e mois inclus suivant le reclassement ;
- entre 5 et 10 ans de conduite :
 - 65 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 60 % du 13e au 24e mois inclus suivant le reclassement ;
- entre 3 et 5 ans de conduite :
 - 60 % pendant les 12 premiers mois suivant le reclassement ;
 - 55 % du 13e au 24e mois inclus suivant le reclassement.

Aucune suspension du contrat de travail qui interviendrait durant cette période, quelle qu'en soit la cause, ne pourra en reporter le terme ou modifier les échéances de dégressivité. S'il existe un écart « positif ou négatif » entre la durée de travail effectuée dans l'ancien et le nouveau poste la moyenne des rémunérations à prendre en compte sera proratisée en fonction de la nouvelle durée de travail.

Le versement de cette indemnité temporaire dégressive s'interrompt en tout état de cause à la notification de la rupture du contrat.

Lorsqu'un conducteur au sens de l'article 3 du présent accord fait l'objet d'une inaptitude définitive au sens du même article est licencié pour inaptitude et dont le reclassement en application des dispositions du code du travail est impossible, il bénéficie d'une indemnité spécifique de rupture, versée par l'employeur, d'un montant minimum équivalent à l'indemnité conventionnelle de licenciement de branche majorée.

Ce montant correspond au nombre de mois de salaire indiqué ci-dessous :

Nombre d'années d'ancienneté	Nombre de mois de salaire	
	AT/MP	Hors AT/MP
1	0,50	0,36
2	1,00	0,73
3	1,50	1,09
4	2,00	1,45
5	2,50	1,82
6	3,00	2,18
7	3,50	2,54
8	4,00	2,90
9	4,50	3,27
10	6,00	4,40
11	6,60	4,84
12	7,20	5,28
13	7,80	5,72
14	8,40	6,16
15	9,00	6,60
16	9,60	7,04
17	10,20	7,48
18	10,80	7,92
19	11,40	8,36
20	14,00	11,00
21	14,70	11,55
22	15,40	12,10
23	16,10	12,65
24	16,80	13,20
25	17,50	13,75
26	18,20	14,30
27	18,90	14,85
28	19,60	15,40
29	20,30	15,95
30	21,00	16,50

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture est déterminé conformément au code du travail.

Cette indemnité spécifique de rupture est non cumulable avec toute autre indemnité de licenciement (légale, conventionnelle ou contractuelle) susceptible d'être versée par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail et est destinée à compenser le préjudice lié la perte de l'emploi (y compris si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés régis par le statut mentionné à l'[article L. 2101-2 du code des transports](#) qui relèvent des seules dispositions de ce statut et notamment de celles de son chapitre 12 relatives à la procédure de réforme.

Sont également exclus du bénéfice de cette indemnité spécifique de rupture les conducteurs dont le refus de reclassement serait abusif.

ART.

La prévention des risques professionnels et les mesures mises en place par les employeurs en matière de santé et de sécurité au travail (SST) participent de la prévention de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et du personnel exécutant des TCS.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler et renforcer leurs obligations et leurs engagements dans ce domaine.

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité de favoriser le maintien dans l'emploi des conducteurs ou des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité, rappellent l'importance de mobiliser l'ensemble des dispositifs et des moyens existants pour prévenir et limiter l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité de ces salariés chaque fois que cela est possible.

Il est en outre rappelé par les signataires de l'accord que la réussite de l'objectif de prévention de l'inaptitude porté par cet accord dépend de l'implication de l'ensemble des acteurs/actrices concernés.

ART.**5**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ces salariés au moyen notamment d'actions de prévention, d'information et de formation.

Ces actions doivent être mises en œuvre sur le fondement des neuf principes généraux de prévention définis à l'[article L. 4121-2 du code du travail](#).

Tout employeur doit s'inscrire dans une démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de manière pérenne.

Cette prévention des risques professionnels contribue à renforcer l'attractivité des métiers de la branche ferroviaire, notamment pour les métiers en tension.

Dans ce cadre, les politiques de prévention des risques professionnels doivent prendre en compte les parcours professionnels afin d'anticiper le plus en amont possible l'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

ART.**6**

L'objectif de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS porté par le présent accord s'inscrit dans une démarche collective intégrant l'ensemble des acteurs qui interviennent dans le champ de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

ART.**6.1**

Au regard de ses missions, le CSE ou par délégation la CSSCT, participent activement à la politique de prévention des risques professionnels et par voie de conséquence à la prévention du risque d'inaptitude.

Ils contribuent à la promotion de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation des salariés sur ces sujets.

Les partenaires sociaux rappellent que le CSE peut faire des propositions dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés et peuvent avoir pour effet de prévenir le risque d'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

Les partenaires sociaux rappellent aussi que le CSE a la possibilité de faire des enquêtes dès lors que celles-ci sont de nature à améliorer les conditions de travail des salariés et peuvent avoir pour effet de prévenir le risque d'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS.

ART.**6.2**

Les SPST ont pour mission de conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

En plus de ces missions traditionnelles, ils conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur la prévention et la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la désinsertion professionnelle, en vue notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les SPST peuvent également fournir des conseils sur des aspects sanitaires, tels que la nutrition, le sommeil et la prévention des pratiques addictives (ex. : consommation d'alcool ou de drogue). Dans ce cadre, ils peuvent animer des actions de sensibilisation à destination des salariés.

ART.
7

Tout salarié, quel que soit sa fonction ou son niveau hiérarchique et conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa propre sécurité et de sa propre santé au travail et aussi celle des autres conducteurs ou des personnels exécutant des TCS.

Son implication dans le processus d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail suppose une information et une formation suffisantes ainsi qu'une écoute de qualité de la part de l'employeur.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être organisées dans les entreprises sur des thématiques spécifiques ou générales telles que la gestion du sommeil, l'importance d'une alimentation équilibrée ou encore la prévention des addictions.

Les entreprises doivent par ailleurs veiller à développer un dialogue de qualité en leur sein favorisant l'expression par les salariés de propositions d'amélioration dans un objectif de prévention ou du risque d'inaptitude.

ART.
8

Au-delà des éléments contenus dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact), les partenaires sociaux rappellent l'importance du suivi au niveau de chaque entreprise d'un certain nombre d'indicateurs (sous réserve des règles de confidentialité et du secret statistique) propres aux conducteurs et aux personnels exécutant des TCS, tels que :

- au titre du suivi de l'inaptitude de droit commun :
 - le nombre de ces salariés déclarés inaptes par la médecine du travail ;
 - le ratio parmi ces salariés des inaptitudes d'origine professionnelle et des inaptitudes d'origine non professionnelle ;
- au titre du suivi de l'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des TCS :
 - le nombre d'inaptitudes physique et/ou psychologique définitives (au sens de l'article 3 du présent accord) ;
 - le nombre de salariés reclassés pour inaptitude définitive (au sens de l'article 3 du présent accord) ;
 - le nombre de salariés licenciés/réformés pour inaptitude définitive et impossibilité de reclassement.

Ces indicateurs doivent permettre d'établir un bilan annuel relatif à l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité dans chaque entreprise.

Ce bilan a pour objectif de permettre la définition d'actions pertinentes de prévention et de gestion du risque d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, et de partager – au sein de chaque entreprise – les solutions qui pourraient être envisagées.

ART.
9

Afin de répondre pleinement à l'objectif de prévention de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité, les partenaires sociaux signataires identifient comme moyens d'actions la mise en œuvre de partenariats au niveau de la branche. Les signataires invitent les employeurs à mobiliser ces partenariats qui sont une aide supplémentaire dans le cadre de la prévention des situations d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité.

Les parties signataires prévoient la création – sous l'égide de la CPPNI – d'un comité paritaire de suivi au niveau de la branche chargé du suivi des partenariats.

ART.
9.1

La première réunion du comité paritaire de suivi aura pour objet la présentation des partenariats prévus au présent accord, ci-après.

ART.
9.1.1

Le comité est chargé du suivi des partenariats visés au présent accord.

L'UTPF assure un travail administratif de coordination entre les partenaires identifiés ci-après au présent accord, en laissant à ces derniers au regard de leur compétence et de leur légitimité sur les sujets traités, toute liberté et indépendance pour identifier et définir le contenu de leurs actions de prévention et de leurs livrables.

L'UTPF présente ensuite au comité paritaire de suivi les actions ou les livrables conçus ou identifiés par les partenaires, et qui peuvent contribuer directement ou indirectement à la prévention de l'inaptitude médicale sécurité au sein de la branche.

À l'issue d'une période de trois ans à compter de la signature du présent accord, le comité paritaire de suivi dresse un bilan qualitatif des partenariats engagés.

ART.
9.1.2

Le comité est composé d'un représentant librement désigné par chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et de la délégation patronale qui ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales.

ART.
9.1.3

Le comité se réunit à la demande d'une des parties signataires à compter de l'effectivité des partenariats, dans la limite maximale d'une réunion par an.

ART.
9.2

La branche ferroviaire peut s'appuyer sur un organisme de sécurité sociale spécifique ; cette caisse historiquement dédiée aux agents SNCF au statut est devenue caisse d'assurance maladie de tous les salariés de la branche à la faveur d'une délégation de gestion de la Cnam effective depuis le mois de novembre 2024. À ce titre, la CPR est amenée à jouer un rôle d'accompagnement en termes de prévention santé.

Les parties signataires identifient la CPR comme un partenaire privilégié en support au comité visé par le présent article pour :

- identifier les actions d'information ou de prévention pouvant être mobilisées,
- et définir les modalités de mise en œuvre de ces actions.

Les parties signataires tiennent à souligner que ces actions partenariales s'inscrivent dans le cadre de la mission générale de prévention santé confiée aux caisses d'assurance maladie pour l'ensemble de leurs assurés, sans préjudice des obligations de l'employeur rappelées à l'article 5.

Elles souhaitent que ce partenariat s'oriente vers des actions collectives de sensibilisation et des actions à dimension plus individualisée de prévention.

Ces actions seront réalisées selon des modalités adaptées : en présentiel (exemple : forums, ateliers, entretiens motivationnels) ou en distanciel (exemple : webinaires, ateliers en ligne, MOOC) et pourront être effectuées en intra ou interentreprises.

Les parties signataires identifient d'ores et déjà les thématiques suivantes : risques liés aux pratiques addictives, à la sédentarité et promotion de l'activité physique, risque de diabète, alimentation et sommeil.

De nouvelles thématiques pourront à l'avenir être identifiées.

ART.
9.3

Les partenaires sociaux rappellent que les pratiques addictives sont l'une des principales causes de l'incapacité physique et/ou psychologique sécurité et identifient la mise en place de moyens de prévention du risque d'addiction comme une mission prioritaire du comité d'experts.

À ce titre, les partenaires sociaux mettent en place un partenariat pour :

- identifier les risques professionnels liés aux pratiques addictives et mettre en évidence les dangers ;
- analyser leurs conséquences pour la santé et la sécurité des salariés ;
- diffuser et promouvoir les moyens de maîtriser ces risques.

Le partenariat doit avoir pour ambition de développer et de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail liés aux pratiques addictives.

Plusieurs modes d'actions peuvent être identifiés :

- Information :

Recueillir, élaborer et diffuser des savoirs en prévention (brochures, affiches, sites internet, médias sociaux, webinaire).

- Assistance :

Délivrer une assistance technique, juridique, médicale et documentaire, et répondre aux sollicitations des entreprises, des services de santé au travail, des CSE ou des salariés.

- Formation :

Proposer des formations destinées aux préventeurs d'entreprises.

ART.

Au-delà des questions de prévention au risque d'incapacité physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, ces salariés doivent pouvoir préparer leur évolution professionnelle, notamment en vue d'anticiper une éventuelle incapacité physique et/ou psychologique sécurité à laquelle ils sont spécifiquement exposés.

La révision de l'accord de branche du 6 juin 2017 relatif à la formation professionnelle devra permettre de définir plus précisément l'ensemble des dispositifs mobilisables par les conducteurs et les personnels exécutant des TCS lorsqu'ils sont déclarés inaptes sécurité à la conduite ou à ces TCS pour lesquels un reclassement s'avère alors nécessaire.

Néanmoins, sans attendre l'ouverture de cette négociation, les parties signataires conviennent d'adopter les dispositions suivantes :

ART.
10

Les partenaires sociaux de la branche du ferroviaire rappellent l'importance de la formation professionnelle pour sécuriser les parcours professionnels et anticiper les risques d'une inaptitude physique et/ou psychologique sécurisée.

En effet, aux termes de l'[article L. 6111-1 du code du travail](#), celle-ci constitue « un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels ».

En ce sens, les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre de dispositifs de formation et rappellent l'existence d'outils permettant d'adapter les compétences des salariés tout au long de leur carrière professionnelle pour favoriser la progression de leur carrière.

Les entreprises de la branche sont notamment incitées à mobiliser ou à encourager la mobilisation par le personnel des outils suivants :

- les entretiens d'orientation et d'accompagnement ;
- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- le bilan de compétences ;
- la VAE.

Les parties signataires demanderont à l'OPCO de concevoir des outils d'information et de promotion (sur tout support pertinent, papier ou digital) des dispositifs ci-dessus.

ART.
11

Certaines situations individuelles doivent conduire l'employeur et le salarié à aborder la question des mesures à mobiliser pour prévenir et/ou anticiper un risque d'inaptitude qui pourraient intervenir à court ou moyen terme.

Pour favoriser ces échanges, les entretiens suivants sont des rendez-vous au cours desquels toutes les mesures qui concourent à prévenir les situations d'inaptitude peuvent être abordées.

Ces entretiens peuvent notamment être une occasion d'évoquer avec le salarié des pistes d'évolution professionnelle, les formations mobilisables, les adaptations des conditions de travail envisageables, etc.

ART.
11.1

Pour les conducteurs et les personnels exécutant des TCS âgés de 50 ans et plus, l'entretien professionnel récapitulatif visé au II de l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), sera également l'occasion d'échanger sur un potentiel risque d'inaptitude.

ART.
11.2

Un échange spécifique avec l'employeur peut également être mis en place, au bénéfice des conducteurs et des personnels exécutant des TCS, à l'occasion de toute reprise du travail consécutive :

- à une suspension de contrat occasionnée par un accident du travail impliquant des tiers ;
- et, en tout état de cause, à une suspension de contrat dans les hypothèses visées à l'[article R. 4624-31 du code du travail](#) qui impliquent la mise en place d'un examen de reprise du travail avec le médecin du travail.

ART.
19

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
20

Les stipulations du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de sa signature sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

ART.
21

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

ART.
22

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent d'établir un bilan d'application des dispositions de l'accord intermédiaire à 24 mois.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les cinq ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

ART.
23

ART.
23.1

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les [articles L. 2222-5](#) et [L. 2261-7 du code du travail](#).

À cet effet, les parties signataires peuvent à tout moment engager la procédure de révision de l'accord. [\(1\)](#)

Cette demande est accompagnée d'un document de travail mentionnant les points à réviser et les motifs de cette demande de révision.

Les premières discussions faisant suite à cette demande de révision doivent être engagées dans un délai de 3 mois suivant la réception par chaque partie signataire de la demande de révision. [\(2\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, lesquelles prévoient notamment que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

(Arrêté du 21 juillet 2026 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.

(Arrêté du 21 juillet 2026 - art. 1)

ART.
23.2

L'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs qui engage la procédure de dénonciation en adresse alors la demande, par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. [\(1\)](#)

La dénonciation de l'accord prend effet au terme d'un préavis de 3 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail, lesquelles prévoient que seuls les signataires employeurs ou salariés peuvent dénoncer la convention ou l'accord.

(Arrêté du 21 juillet 2026 - art. 1)

ART.
24

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

ART.
1er

Le présent accord vise à définir les dispositions applicables dans l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire, pour prévenir et accompagner l'incapacité physique et/ou psychologique sécurité telle que définie ci-dessous, des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité visée à l'article 2 du présent accord.

En effet, l'incapacité de ces salariés, qui représentent une part importante des effectifs du secteur, implique des conséquences lourdes :

- pour les salariés concernés d'une part, puisqu'elle induit la nécessité d'un reclassement et d'évolutions professionnelles parfois profondes, associées à des impacts personnels ou financiers qui appellent une réponse spécifique ;
- pour les employeurs d'autre part, pour lesquels les situations d'incapacité de salariés impactent nécessairement la production, et imposent une obligation d'accompagnement et de reclassement des salariés concernés.

ART.
2

Le bénéfice des dispositions du présent accord est réservé, selon les modalités prévues à chaque article :

- soit à la fois aux personnels de conduite – ci-après désignés les « conducteurs » disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le [décret n° 2010-708 du 29 juin 2010](#) relatif à la certification des conducteurs de trains et l'[arrêté du 6 août 2010](#) relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/conductrice de tram-train », « conducteur/conductrice ligne » et « conducteur/conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations et aux personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité visée au point 4.2.1.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023 ;
- soit exclusivement au personnel de conduite – ci-après désignés les « conducteurs » disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/conductrice de tram-train », « conducteur/conductrice ligne » et « conducteur/conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations.

ART.
3

Dans le présent accord les notions suivantes sont entendues comme suit :

Conducteur	Personnel de conduite disposant d'une licence de conduite ferroviaire visé par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l' arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train, et relevant des emplois types « conducteur/ conductrice de tram-train », « conducteur/ conductrice ligne » et « conducteur/ conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité » de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations.
Personnel exécutant des tâches critiques pour la sécurité (TCS)	Personnel exécutant des tâches en lien avec la sécurité des circulations ferroviaires visée au point 4.2.1.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023.
Inaptitude de droit commun (qui ne concerne pas le présent accord)	Inaptitude médicale, au sens des articles L. 1226-2 (inaptitude d'origine non professionnelle) ou L. 1226-10 (inaptitude d'origine professionnelle) du code du travail, prononcée par un médecin de travail en application de l' article L. 4624-4 du code du travail .
Inaptitude physique et/ ou psychologique sécurité	Inaptitude à l'exercice d'une tâche critique pour la sécurité (TCS) ou à la conduite prononcée à la suite de la vérification des aptitudes physiques et/ ou psychologiques (sans qu'il ne soit nécessaire d'être cumulativement inapte physiquement et psychologiquement) : – pour les conducteurs : par un médecin ou un psychologue, agréés ou travaillant dans un centre d'aptitude ferroviaire, dans les conditions définies par l'arrêté du 6 août 2010 relatif à la certification des conducteurs de train ; – et pour les personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité par un médecin ou un psychologue qualifié visés au point 4.7.1 du règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023.
Inaptitude définitive	Situation du salarié en « inaptitude physique et/ ou psychologique sécurité » (telle que définie ci-dessus) et en « inaptitude de droit commun » (telle que définie ci-dessus) résultant d'un avis du médecin du travail qui constate eu égard à l'état de santé du salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et conclut à l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail en délivrant un avis d'inaptitude.

ART.
4

Lorsqu'un conducteur ou un personnel exécutant une ou plusieurs TCS est déclaré inapte physique et/ou psychologique sécurité non temporaire, l'employeur s'engage dans les plus brefs délais à organiser une visite médicale réalisée par le médecin du travail.

L'employeur présente alors au salarié le dispositif expérimental d'accompagnement visé à l'article 14 du présent accord.

Si, à l'issue de cette visite médicale, le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude, dans les conditions du code du travail, le salarié est considéré en inaptitude définitive au sens de l'article 3 du présent accord.

Aucun licenciement lié à l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité ne peut être notifié avant l'expiration d'un délai de 4 semaines calendaires à compter de l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail, sauf dans les cas légaux où l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement, c'est-à-dire lorsqu'il est expressément indiqué sur l'avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des travaux engagés par les partenaires sociaux au sein de la branche ferroviaire.

L'inaptitude des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité, visés par le présent accord, a fait l'objet de plusieurs engagements des partenaires sociaux :

- lors de la négociation de l'accord relatif aux garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs, les partenaires sociaux ont convenu d'engager une négociation sur « l'accompagnement des salariés en situation d'inaptitude » ;
- et par ailleurs, les partenaires sociaux, en vue de la signature d'un accord de branche prévoyance, ont convenu d'ouvrir une négociation sur l'inaptitude sécurité. Le présent accord doit permettre à ce titre de favoriser la signature de l'accord relatif aux obligations sociales de la branche en matière de "frais de santé" et de "prévoyance" ».

En outre, en parallèle de la négociation du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent que soit engagé un travail de suivi sur le processus de révision de la directive européenne sur la certification des conducteurs. En effet, la révision de cette directive pourrait avoir des incidences sur la réglementation française notamment sur les exigences en matière médicale (que ce soit physiques ou psychologiques). Pour nourrir le diagnostic qui pourrait être conduit par le ministère des transports autour des textes français relatifs à l'aptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs, les partenaires sociaux pourront solliciter des séances de travail ou des études, notamment de droit comparé, pour objectiver les exigences portées par ces différents textes et les conditions de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux considèrent par ailleurs que la question de l'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité nécessite une réflexion globale en vue d'obtenir les meilleurs équilibres entre le respect de l'exigence absolue en matière de sécurité ferroviaire, et la volonté de limiter autant que possible les situations d'inaptitude physique et/ou psychologique sécurité de ces salariés, qui sont particulièrement exposés à ce risque compte tenu des exigences médicales qui leur sont imposées.

Il est aussi rappelé que les examens médicaux spécifiques et la délivrance des certificats d'aptitude physique et/ou psychologique (visés par le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 relatif à la certification des conducteurs de trains et l'[arrêté du 6 août 2010](#) relatif à la certification des conducteurs de train) des conducteurs relèvent de la médecine d'aptitude ferroviaire, qui est à distinguer de la médecine du travail de droit commun à laquelle elle ne se substitue pas.

L'inaptitude visée par le présent accord est l'« inaptitude physique et/ou psychologique sécurité » telle que définie à l'article 3 du présent accord. Néanmoins, l'application de certaines dispositions de cet accord implique également la délivrance d'un avis d'inaptitude de droit commun par le médecin de travail.

Le présent accord permet également de mettre en œuvre le régime particulier de protection prévu à l'[article L. 1323-2 du code des transports](#).

Il est en effet à noter que le secteur d'activité du transport ferroviaire est soumis à un cadre réglementaire spécifique, qui impose des examens médicaux et un contrôle médical accru de l'aptitude de certains personnels à assurer leurs fonctions. Ainsi, conformément à l'[article L. 2221-8 du code des transports](#) et au [décret n° 2010-708 du 29 juin 2010](#) relatif à la certification des conducteurs de trains, toute personne exerçant une activité de conduite, directe ou indirecte, sur le réseau ferroviaire doit notamment :

- détenir une licence délivrée par l'établissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) valable pour une durée de 10 ans (renouvelable) ;
- et satisfaire aux exigences médicales générales fixées par un arrêté du ministre chargé des transports et attestées par :
 - un certificat d'aptitude physique délivré après examen par un médecin agréé par le ministre chargé des transports ;
 - un certificat d'aptitude psychologique délivré après examen par un psychologue agréé par le ministre chargé des transports.

La validité de la licence des conducteurs de trains est subordonnée à celle des certificats d'aptitude physique et/ou psychologique susvisés.

Conformément au règlement d'exécution (UE) 2023/1693 de la commission du 10 août 2023, les EF et GI doivent justifier dans leur SGS que le personnel mentionné au point 4.2.1.1 dudit règlement d'exécution, chargé de tâches critiques de sécurité telles que spécifiées dans leur SGS, a les aptitudes appropriées pour assurer le respect des règles d'exploitation et de sécurité.

Les signataires rappellent que les dispositions du règlement d'exécution susmentionné identifient les trois tâches critiques de sécurité, ci-dessous :

- accompagnement des trains autre que la conduite ;
- préparation des trains ;
- départ et autorisation de mouvement des trains.

SECTION 9

Avenant : Accord du 23 septembre 2025 relatif aux obligations socles de branche en matière de « frais de santé » et de « prévoyance »

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les dispositions prévues en annexes du présent accord sont parties intégrantes de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Elles s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de cette convention.

Les parties signataires rappellent que l'[article L. 2121-20 du code des transports](#) prévoit que lorsque survient un changement d'attributaire d'un contrat de service public portant sur un service ou une partie de service de transport ferroviaire de voyageurs ou sur des activités participant à sa réalisation, la poursuite des contrats de travail s'accompagne du transfert des garanties prévues aux articles L. 2121-25 à L. 2121-27 ainsi que du maintien de l'application à ces salariés des dispositions de la convention collective mentionnées à l'article L. 2162-1.

ART.
2

Les dispositions prévues en annexes du présent accord constituent le volet relatif aux obligations socles en matière de protection sociale, au sens de l'[article L. 911-2 du code de la sécurité sociale](#), de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui sont intégrées à l'issue des négociations.

Ce volet prévoit deux corps de règles distincts relatifs aux « frais de santé » et à la « prévoyance », destinés à définir les obligations minimales que devront respecter les entreprises de la branche ferroviaire, pour leurs régimes collectifs de protection sociale complémentaire.

Les entreprises de la branche ferroviaire :

- n'ayant pas mis en place des régimes complémentaires en matière de « frais de santé » et/ou de « prévoyance » doivent les instituer au plus tard au 1er janvier 2027 et, parallèlement, souscrire un (ou plusieurs) contrat(s) d'assurance, l'ensemble devant être conforme aux obligations minimales définies ci-après ;
- ayant mis en place des régimes complémentaires en matière de « frais de santé » et/ou de « prévoyance » doivent s'assurer, au plus tard au 1er janvier 2027, que ceux-ci sont d'un niveau au moins équivalent aux obligations socles définies ci-après.

ART.
3

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 6 ci-dessous.

Les entreprises doivent mettre en place ou modifier leurs régimes de « frais de santé » et de « prévoyance » – au plus tard au 1er janvier 2027 – afin de se conformer aux obligations socles prévues en annexes du présent accord.

ART.
4

Les parties signataires estiment que les dispositions prévues par le présent accord sont justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Néanmoins, les parties signataires demandent aux entreprises de moins de 50 salariés de veiller à ce que le ou les organisme(s) assureur(s) retenu(s) propose(nt) de manière effective des garanties optionnelles supplémentaires facultatives améliorant les garanties socles au bénéfice du salarié (en « frais de santé » et/ou en « prévoyance ») et/ou de ses ayants droit (en frais de santé).

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
6

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

ART.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la création de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Il constitue le nouveau cadre social commun, à l'ensemble des entreprises de la branche, dans le domaine de la protection sociale complémentaire, à destination des salariés :

- assujettis au régime général de la sécurité sociale ; ces salariés constituant une catégorie objective, notamment au sens des [articles R. 242-1-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#) et ;
- régis par le statut mentionné à l'[article L. 2101-2 du code des transports](#) et qui relèvent d'un régime spécial de sécurité sociale, qui forment également une catégorie objective, s'agissant des « frais de santé » (titre II de l'annexe au présent accord) et des prestations décès (art. 13.3 du titre III de l'annexe au présent accord). Ces salariés continuent par ailleurs de relever des dispositions du statut susmentionné.

Les parties signataires rappellent que la recherche d'un haut niveau de prestations contributives dans le domaine de la protection sociale complémentaire est un gage d'attractivité des métiers dans la profession et de protection des salariés. Conscientes de cet enjeu et de la typologie des entreprises de la branche, les parties signataires se sont attachées à définir des obligations qui répondent aux besoins des salariés selon le régime de sécurité sociale dont ils relèvent (régime général d'une part et régime spécial d'autre part), à la diversité structurelle des entreprises, aux risques du secteur et à ses particularités démographiques.

Dans ce contexte, les dispositions du présent accord répondent notamment aux objectifs suivants :

- renforcer la protection sociale des salariés de la branche en instituant, au niveau de la branche, des obligations minimales impliquant la mise en place de régimes collectifs ;
- assurer la continuité des droits existants dans les entreprises et ce dès lors qu'ils sont conformes aux obligations minimales prévues par le présent accord.

Les parties signataires ont ainsi tenu à fixer des obligations minimales que ce soit :

- en « frais de santé », en définissant des prestations et des modalités de répartition des cotisations et ;
- en « prévoyance », en définissant des prestations et des modalités de répartition des cotisations.

ART.**1er**

Le présent volet a pour objet de définir les obligations socles des entreprises de la branche ferroviaire, en matière de prestations et de financement de dispositifs complémentaires, de « frais de santé » et de « prévoyance ».

Les entreprises de la branche ferroviaire :

- n'ayant pas mis en place des régimes complémentaires en matière de « frais de santé » et/ou de « prévoyance » doivent les instituer au plus tard au 1er janvier 2027 et, parallèlement, souscrire un (ou plusieurs) contrat(s) d'assurance, l'ensemble devant être conforme aux obligations minimales définies ci-après.
- ayant mis en place des régimes complémentaires en matière de « frais de santé » et/ou de « prévoyance » doivent s'assurer, au plus tard au 1er janvier 2027, que ceux-ci sont d'un niveau au moins équivalent aux obligations socles définies ci-après.

Pour apprécier le respect des obligations socles définies ci-après, il convient d'analyser séparément :

- les « frais de santé » et ;
- la « prévoyance ».

Les parties rappellent que les entreprises de la branche ferroviaire peuvent mettre en place des régimes plus favorables que les obligations socles de branche.

(1) L'article 1er de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 16 décembre 2025 - art. 1)

ART.**2**

Soucieuses de la qualité du dialogue social dans la branche ferroviaire, les parties signataires conviennent de porter une attention particulière au suivi de l'application du présent volet par les entreprises de la branche.

Aussi, elles rappellent les missions dévolues à l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) en application de l'accord du 31 mai 2016 relatif « aux dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche ferroviaire modifié par l'avenant n° 1 du 10 septembre 2019 dont le suivi des accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

En cas d'évolutions législatives ou réglementaires ayant une incidence sur le présent accord, les parties conviennent de la possibilité d'inscrire le sujet à l'ordre du jour d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission se prononcera, après les avoir étudiées, sur les éventuelles évolutions qu'il s'avèrerait nécessaire d'apporter au présent accord.

(1) L'article 2 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 16 décembre 2025 - art. 1)

ART.
3

Dans le respect des règles en vigueur ([art. L. 932-6 du code de la sécurité sociale](#), [article L. 141-4 du code des assurances](#), [article L. 221-6 du code de la mutualité](#) et article 12 de la loi Évin), le ou les organisme(s) assureur(s) retenu(s) par chaque entreprise de la branche ferroviaire fournit(ssent) aux entreprises une notice d'information, au titre de chaque régime. Les entreprises ont la charge de remettre cette notice à l'ensemble des salariés bénéficiaires. Cette notice résume notamment les garanties du contrat d'assurance souscrit par chaque entreprise de la branche et leurs conditions d'application.

Les parties signataires rappellent que la rédaction de la notice relève de la responsabilité des organismes assureurs retenus par chaque entreprise.

ART.
4

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les régimes mis en place en matière de « frais de santé » et de « prévoyance » soient maintenus en cas de suspension du contrat de travail du salarié, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par l'entreprise.

Dans ces hypothèses, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pendant toute la durée de suspension du contrat de travail indemnisée, le cas échéant, sans tenir compte du traitement social applicable à cette indemnisation.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

ART.
5

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les régimes mis en place en matière de « frais de santé » et de « prévoyance » soient maintenus en cas de rupture du contrat de travail du salarié, selon des conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur relatives à la portabilité (à ce jour : [article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#)).

ART.
6

L'ensemble des salariés de la branche ferroviaire doit bénéficier de prestations en matière de « frais de santé » respectant les obligations minimales définies ci-après, qu'il s'agisse des salariés assujettis au régime général de la sécurité sociale ou des salariés régis par le statut mentionné à l'[article L. 2101-2 du code des transports](#) et qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale.

ART.
7

Les régimes institués par les entreprises de la branche sont obligatoires pour tous les salariés.

Il est rappelé que le code de la sécurité sociale (notamment les articles [L. 911-7](#), III et [D. 911-2](#) et suivants) institue cependant, au bénéfice des salariés, des modalités de dispense dites « de droit ». Dans ces cas, l'employeur doit être en mesure de produire, le cas échéant chaque année, la demande de dispense accompagnée des éventuels justificatifs des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Par ailleurs, les entreprises de la branche qui le souhaitent conservent la possibilité de prévoir, dans leur acte juridique, les cas de dispense d'adhésion dits « facultatifs » prévus à l'[article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale](#).

ART.
8

Les entreprises doivent mettre en place un régime socle obligatoire couvrant le seul salarié et respectant au minimum les niveaux de garanties fixés dans le tableau figurant à l'annexe II du présent accord. Il est rappelé que ces garanties :

- sont supérieures au panier de soins légal, à date, défini par l'[article L. 911-7 du code de la sécurité sociale](#) et ;
- répondent aux exigences du cahier des charges des contrats responsables définies aux [articles L. 871-1](#), [R. 871-1](#) et [R. 871-2 du code de la sécurité sociale](#), à date.

Au-delà du régime remplissant ces exigences, les entreprises sont libres de mettre en place tout dispositif ou garantie supplémentaire, au bénéfice du salarié et/ou de ses ayants droit, y compris par voie d'option.

Ces dispositifs, garanties ou options, peuvent être mis en place à titre obligatoire par l'employeur pour tous ses salariés ou à titre facultatif au choix du salarié, toujours dans le cadre d'une adhésion collective.

ART.
9

ART.
9.1

Le financement des prestations minimums obligatoires est réparti entre l'entreprise et le salarié de la manière suivante :

- 55 % à la charge de l'employeur ;
- 45 % à la charge du salarié.

Les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation.

ART.
9.2

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'[article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale](#), pour les salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire sont déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire.

En conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié sont définies au regard du niveau de prestations correspondant.

Le financement des prestations entre l'entreprise et le salarié est réparti selon les modalités définies à l'article 9.1 du présent accord.

ART.
10

Les entreprises de la branche sont invitées à ouvrir une négociation collective pour examiner les possibilités qui s'offrent à elles pour prendre en considération un principe de solidarité intergénérationnelle permettant d'assurer la meilleure prise en compte possible de la population des futurs retraités en fonction de leurs ressources.

ART.
11

L'ensemble des salariés de la branche ferroviaire assujettis au régime général de la sécurité sociale doit bénéficier de prestations en matière de « prévoyance » respectant les obligations minimales définies ci-après.

Les salariés régis par le statut mentionné à l'[article L. 2101-2 du code des transports](#) et qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale bénéficient des prestations respectant les obligations minimales, en matière de « décès », définies à l'article 14.3. En revanche eu égard aux dispositions spécifiques prévues par le statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports relatives à l'incapacité et à l'invalidité, ils ne sont pas concernés par les prestations complémentaires prévues en matière d'incapacité et d'invalidité aux articles 14.1 et 14.2.

ART.
12

Les entreprises sont tenues de mettre en place un régime obligatoire en matière de prévoyance respectant les obligations sociales de branche, pour tous les salariés visés à l'article 11 du titre III du présent volet.

ART.
13

Les cotisations au titre des régimes mis en place par les entreprises de la branche sont réparties, entre l'entreprise et le salarié, de la manière suivante :

- 55 % à la charge de l'employeur et ;
- 45 % à la charge du salarié.

Les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les signataires rappellent qu'en application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, l'employeur doit s'acquitter d'une cotisation minimale égale à 1,5 % de la tranche 1 du salaire au bénéfice de ses salariés cadres et assimilés relevant du régime général de la sécurité sociale. Cette cotisation doit être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

ART.
14

Les parties signataires ont défini un socle collectif de prestations minimales relatives à l'incapacité, à l'invalidité et au décès.

Pour l'application de la couverture socle décrite dans le présent titre, il est précisé que le salaire de référence est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail donnant droit à indemnisation.

En tout état de cause, il est précisé que les prestations et leurs modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur. Les prestations seront versées dans les conditions et limites fixées par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, les divers documents contractuels et la notice d'information.

**ART.
14.1**

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas d'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, professionnel ou non, entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, il est versé au salarié des indemnités complémentaires visant à lui garantir 70 % du salaire de référence à compter de 90 jours d'absence continue.

Le cumul des sommes versées par la sécurité sociale, au titre des prestations minimales « incapacité » instituées par le présent titre, et tout autre revenu, ne peut conduire le salarié bénéficiaire à percevoir une somme d'un montant net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités complémentaires cessent d'être perçues en cas d'arrêt de versement des indemnités journalières par la sécurité sociale, notamment lors de la reprise du travail du salarié bénéficiaire, en cas de classement en invalidité par la sécurité sociale, dès le versement de sa pension vieillesse ou au décès du bénéficiaire.

Prestations sociales obligatoires	Montant, y compris indemnités journalières de la sécurité sociale (en % du salaire de référence)
Incapacité	
Franchise de 90 jours continus	70 %

**ART.
14.2**

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas d'invalidité reconnue et faisant l'objet du versement d'une pension par la sécurité sociale, il est versé au salarié une rente complémentaire dont le montant est déterminé, comme suit, en fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé :

- pour une invalidité de 1re catégorie, le montant de la rente est fixé à 40 % du salaire de référence, sous déduction de la pension versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie, le montant de la rente est fixé à 80 % du salaire de référence, sous déduction de la pension versée par la sécurité sociale.

Dans le cas où, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est atteint d'une incapacité physique permanente reconnue et faisant l'objet du versement d'une rente par la sécurité sociale, le contrat d'assurance souscrit doit prévoir des règles de calcul permettant, le cas échéant, d'assimiler sa situation à une invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie pour le bénéfice des prestations invalidité décrites dans le présent volet.

Les sommes perçues au titre de la sécurité sociale et de la couverture minimum « invalidité » instituée par le présent titre, ainsi que tout autre revenu, ne peuvent conduire le salarié bénéficiaire à percevoir une somme d'un montant net supérieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Cette rente complémentaire cesse d'être versée en cas d'arrêt de versement de la rente d'invalidité par la sécurité sociale, notamment dès le versement de sa pension vieillesse, ou au décès du bénéficiaire.

Prestations sociales obligatoires	Montant y compris pension versée par la sécurité sociale (en % du salaire de référence)
Invalidité	
1re catégorie	40 %
2e ou 3e catégorie	80 %

L'ensemble des garanties présentées aux articles 14.3.1 à 14.3.3 s'expriment sous déduction des prestations accordées en vertu du régime de base (sécurité sociale ou spécial) du salarié.

14.3.1. Garantie décès « toutes causes »

14.3.1.1 Capital décès « toutes causes »

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas de décès du salarié bénéficiaire, quel que soit son âge et quelle qu'en soit la cause, il est versé, au(x) bénéficiaire(s) nominativement désigné(s) par le salarié, un capital d'un montant minimum égal à 200 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

À défaut de désignation, le capital est payé au(x) bénéficiaire(s) prévu(s) par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

14.3.1.2 Cas particuliers

Perte totale et irréversible d'autonomie du salarié

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir que le capital décès « toutes causes » défini précédemment peut être versé par anticipation :

- soit lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 3e catégorie ;
- soit lorsque, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie et qu'il bénéficie de ce fait, de la prestation complémentaire pour tierce personne versée par la sécurité sociale.

Garanties décès « double effet »

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas de décès du conjoint non remarié, du concubin, du partenaire lié par un Pacs, simultané ou postérieur à celui du salarié bénéficiaire du régime, il est versé aux enfants à charge un capital d'un montant au moins égal à 100 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

Les enfants à charge sont les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, reconnus, recueillis (au sens des dispositions fiscales) ou adoptifs, et ceux de son conjoint (concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité), si ce dernier en a la garde non partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité, dans l'un des cas énumérés ci-après :

- à charge au sens de la sécurité sociale ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures, sous réserve qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois à temps plein ou pour une durée équivalente répartie au maximum sur l'année ;
- âgés de moins de 26 ans inscrits à France Travail en tant que primo demandeur d'emploi ;
- âgés de moins de 26 ans en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- les enfants fiscalement à la charge du salarié ou de son conjoint non séparé, les enfants à charge de l'un de leurs ex-conjoints, et au profit desquels des pensions alimentaires leur ont été imposées par décision judiciaire ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées ;
- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié.

Décès accidentel

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir que le montant du capital décès « toutes causes » défini précédemment est majoré d'un montant supplémentaire de 100 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial), en cas de décès accidentel tel que défini par le contrat d'assurance souscrit.

14.3.2. Options au choix des bénéficiaires en complément de la garantie décès « toutes causes »

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir qu'en cas de décès du salarié, le(s) bénéficiaire(s) nominativement désigné(s) par le salarié ou, à défaut, le(s) bénéficiaire(s) prévu(s) par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, dispose(nt) d'une faculté de choisir l'une des options supplémentaires suivantes, dans les conditions détaillées ci-après :

- une rente éducation ou ;
- une majoration par enfant à charge.

Option 1 : rente éducation

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir que le montant de la rente d'éducation est égal :

- pour les enfants à charge jusqu'à 11 ans à 10 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial) ;
- pour les enfants à charge entre 11 et 18 ans à 12,5 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial) ;
- pour les enfants à charge entre 18 et 21 ans, et jusqu'à 26 ans sous condition de poursuite d'étude, à 15 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

La rente prévue au présent article est payée à compter du premier jour suivant le décès du salarié. Elle cesse d'être due à compter du jour où les conditions requises pour être considéré comme un enfant à charge ne sont plus remplies.

Les enfants à charge sont les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, reconnus, recueillis (au sens des dispositions fiscales) ou adoptifs, et ceux de son conjoint, (concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité), si ce dernier en a la garde non partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité, dans l'un des cas énumérés ci-après :

- à charge au sens de la sécurité sociale ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de 18 ans et de moins de 26 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures, sous réserve qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois à temps plein ou pour une durée équivalente répartie au maximum sur l'année ;
- âgés de moins de 26 ans inscrits à France Travail en tant que primo demandeur d'emploi ;
- âgés de moins de 26 ans en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- les enfants fiscalement à la charge du salarié ou de son conjoint non séparé, les enfants à charge de l'un de leurs ex-conjoints, et au profit desquels des pensions alimentaires leur ont été imposées par décision judiciaire ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées ;
- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié.

Option 2 : majoration par enfant à charge

Les contrats souscrits par les entreprises de la branche doivent prévoir que le montant du capital décès est majoré, par enfant à charge, d'un montant supplémentaire de 45 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

Les enfants à charge sont les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, reconnus, recueillis (au sens des dispositions fiscales) ou adoptifs, et ceux de son conjoint, (concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité), si ce dernier en a la garde non partagée ou l'a eue jusqu'à leur majorité, dans l'un des cas énumérés ci-après :

- à charge au sens de la sécurité sociale ;
- âgés de moins de 18 ans ;
- dont l'âge est compris entre 18 ans et moins de 26 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures, sous réserve qu'ils n'exercent pas d'activité rémunérée pendant plus de trois mois à temps plein ou pour une durée équivalente répartie au maximum sur l'année ;
- âgés de moins de 26 ans inscrits à France Travail en tant que primo demandeur d'emploi ;
- âgés de moins de 26 ans en formation en alternance (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- les enfants fiscalement à la charge du salarié ou de son conjoint non séparé, les enfants à charge de l'un de leurs ex-conjoints, et au profit desquels des pensions alimentaires leur ont été imposées par décision judiciaire ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils perçoivent des allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 sur les personnes handicapées ;
- les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès du salarié.

14.3.3. Frais d'obsèques⁽¹⁾

En cas de décès du salarié, il est prévu le versement d'une allocation égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès, sous déduction des prestations versées par le régime de base (sécurité sociale ou spécial).

L'allocation est versée, sur demande déposée dans les six mois suivant le décès, à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif, sans pouvoir excéder les sommes réellement engagées.

Le montant du plafond mensuel de sécurité sociale en 2025 est égal à 3 925 €.

Prestations sociales obligatoires	Montant total des prestations (= régimes de base [sécurité sociale ou spécial] et complémentaire) (en % du salaire de référence)
Décès	
Garanties « de base » :	
– capital décès	200 %
– double effet	100 %
– décès accidentel	100 %
– frais d'obsèques	100 % du PMSS
Au choix du salarié :	
– rente éducation :	
pour les enfants à charge de moins de 11 ans ;	10 %
pour les enfants à charge entre 11 et 18 ans ;	12,5 %
pour les enfants à charge entre 18 et 21 ans, ou jusqu'à 26 ans sous condition de poursuite d'étude	15 %
– majoration par enfant à charge	45 %

(1) L'article 14.3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale qui prévoit que les garanties collectives sont instituées par un des actes fondateurs qu'il liste « en complément de celles qui résulte de l'organisation de la sécurité sociale », la prestation « frais d'obsèques » prévue par l'accord sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale ne pouvant être

inférieure, dans son montant, au versement du régime de base.
(Arrêté du 16 décembre 2025 - art. 1)

Tableau de garanties du régime « frais de santé » [\(1\)](#)

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables.

Garanties	Montant total des prestations (= régimes de base [sécurité sociale ou spécial] et complémentaire)
Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux DPTAM	225 % BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux NON DPTAM	170 % BR
Participation actes lourds	100 % Forfait
Forfait journalier	100 % Forfait
Chambre particulière, par nuit	1,50 % PMSS (58,87 €)
Lit accompagnant (pour les enfants de moins de 12 ans)	1 % PMSS (39,25 €)
Transport	100 % BR
Frais médicaux courants	
Consultations et visites généralistes DPTAM	170 % BR
Consultations et visites généralistes NON DPTAM	150 % BR
Consultations et visites spécialistes DPTAM	145 % BR
Consultations et visites spécialistes NON DPTAM	125 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité DPTAM	145 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité NON DPTAM	125 % BR
Radiologie et imagerie médicale DPTAM	120 % BR
Radiologie et imagerie médicale NON DPTAM	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Prothèses médicales et orthopédiques (hors audioprothèse)	100 % BR
Pharmacie	
Médicaments à service médical rendu majeur (remboursé 65 %)	100 % BR
Médicaments à service médical rendu modéré (remboursé à 30 %)	100 % BR
Dentaire	
Soins et prothèses 100 % santé	100 % HLF
Soins dentaires remboursés par la SS	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS hors 100 % santé	170 % BR
Inlay core remboursé par la SS hors 100 % santé	170 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS	-
Implant dentaire	200 € implant, 100 € pilier * 2/ an
Orthodontie remboursée par la SS	200 % BR
Orthodontie non remboursée par la SS	50 % BRR
Optique	
Équipements 100 % santé	100 % PLV
Prestations d'adaptation verres/ d'appairage dans le cadre du 100 % santé	100 % PLV
Équipement muni de verres simples hors 100 % santé (classe B)	150 €
Équipement muni de verres complexes hors 100 % santé (classe B)	250 €
Équipement muni de verres hypercomplexes hors 100 % santé (classe B)	250 €
Adaptation verres hors 100 % santé (classe B)	100 % BR
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR
Lentilles non acceptées par la SS	4 % PMSS/ an (157 €)
Chirurgie réfractive de l'œil	5 % PMSS/ œil (196,25 €)
Aides auditives	
Équipements 100 % santé	100 % PLV

Prothèses auditives hors 100 % santé (catégorie 2)	100 % BR
Autre prestation	
Cures thermales	100 % BR
Séances d'accompagnement psychologique dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy »	100 % BR
Pour les garanties exprimées en pourcentage du PMSS, il est précisé entre parenthèses le montant en euro correspondant sur la base de la valeur 2025 du PMSS, soit 3 925 € (montant précisé dans le bulletin officiel de la sécurité sociale). Liste des abréviations : TM : ticket modérateur DPTAM : dispositif de pratique tarifaire maîtrisé BR : base de remboursement PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale HLF : honoraire limite de facturation BRR : base de remboursement reconstituée PLV : prix limite de vente	

(1) Le tableau de garanties est étendu sous réserve de la prise en charge du forfait patient urgences, entré en vigueur le 1er janvier 2022, conformément aux dispositions des articles L. 160-13 et L. 871-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 16 décembre 2025 - art. 1)

ART.

Annexe III
Glossaire

• Franchise

Période pendant laquelle l'assureur ne verse pas de prestations au titre de la garantie incapacité de travail/invalidité.

• Incapacité de travail

Le salarié est en incapacité de travail quand, après prescription médicale d'un arrêt de travail, il perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

• Indemnité journalière

Indemnité versée par l'assurance maladie à l'assuré(e) en arrêt de travail pour compenser la perte de salaire.

• Invalidité

Est considérée comme invalide, toute personne percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, une rente accident du travail ou maladie professionnelle, avec un taux d'incapacité au moins égal à 33 %.

• Perte totale et irréversible de l'autonomie (PTIA)

L'assuré est reconnu définitivement incapable de se livrer à la moindre activité professionnelle lui procurant gain ou profit et son état l'oblige à recourir à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes habituels de la vie ordinaire.

• Rente

Somme d'argent versée périodiquement à l'assuré.

• Salaire de référence pour le calcul des prestations

Salaire désignant la base de calcul des prestations fixées en fonction du salaire, égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou de l'interruption de travail donnant droit à indemnisation.

Avenant salaires : Avenant du 15 septembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART.

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales dans la branche ferroviaire dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte notamment l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance et l'inflation.

ART.

1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

ART.

2

Le présent article modifie l'article 12 de l'accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire du 6 décembre 2021 à compter de la date précisée à l'article 5 du présent accord.

	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté	Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté	Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté	Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté	Seuil 10 : 27 ans d'ancienneté
Classe 1	20 320 €	20 625 €	20 934 €	21 248 €	21 567 €	21 890 €	22 219 €	22 552 €	22 890 €	23 234
Classe 2	20 830 €	21 142 €	21 460 €	21 781 €	22 108 €	22 440 €	22 776 €	23 118 €	23 465 €	23 817
Classe 3	22 430 €	22 766 €	23 108 €	23 455 €	23 806 €	24 163 €	24 526 €	24 894 €	25 267 €	25 646
Classe 4	24 050 €	24 411 €	24 777 €	25 149 €	25 526 €	25 909 €	26 297 €	26 692 €	27 092 €	27 499
Classe 5	26 290 €	26 684 €	27 085 €	27 491 €	27 903 €	28 322 €	28 747 €	29 178 €	29 615 €	30 060
Classe 6	31 082 €	31 549 €	32 022 €	32 502 €	32 990 €	33 485 €	33 987 €	34 497 €	35 014 €	35 539
Classe 7	37 426 €	37 988 €	38 557 €	39 136 €	39 723 €	40 319 €	40 923 €	41 537 €	42 160 €	42 793
Classe 8	46 624 €	47 323 €	48 033 €	48 753 €	49 485 €	50 227 €	50 980 €	51 745 €	52 521 €	53 309
Classe 9	60 533 €	61 441 €	62 362 €	63 298 €	64 247 €	65 211 €	66 189 €	67 182 €	68 190 €	69 212

ART.

3

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

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

ART.
4

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

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

ART.
5

Le présent accord est applicable à compter du 1er septembre 2022.

Ainsi pour l'année 2022, pour comparer la rémunération réelle brute perçue par le salarié sur les 12 mois de l'année civile considérée aux valeurs de rémunération annuelle garantie, les montants des RAG en vigueur par classe et ancienneté avant le 1er septembre 2022 s'appliqueront – de manière proratisée – pour les mois de janvier à août 2022. Les montants des RAG arrêtés par classe et ancienneté par le présent accord s'appliqueront – de manière proratisée – pour les mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2022.

Une négociation annuelle obligatoire sera ouverte en décembre 2022 à la suite de la présentation des chiffres de l'INSEE mi-décembre 2022.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
7

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

Avenant salaires : Avenant du 20 décembre 2022 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART.

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales dans la branche ferroviaire dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte notamment l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance et l'inflation.

ART. 1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

ART. 2

Le présent article modifie l'article 12 de l'accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire du 6 décembre 2021 à compter du 1er janvier 2023.

	À l'embauche	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté	18 ans d'ancienneté	21 ans d'ancienneté	24 ans d'ancienneté	27 ans d'ancienneté
Classe 1	21 031 €	21 347 €	21 667 €	21 992 €	22 322 €	22 657 €	22 996 €	23 341 €	23 691 €	24 047
Classe 2	21 559 €	21 882 €	22 211 €	22 544 €	22 882 €	23 225 €	23 574 €	23 927 €	24 286 €	24 650
Classe 3	23 215 €	23 563 €	23 917 €	24 275 €	24 640 €	25 009 €	25 384 €	25 765 €	26 152 €	26 544
Classe 4	24 892 €	25 265 €	25 644 €	26 029 €	26 419 €	26 815 €	27 218 €	27 626 €	28 040 €	28 467
Classe 5	27 210 €	27 618 €	28 033 €	28 453 €	28 880 €	29 313 €	29 753 €	30 199 €	30 652 €	31 112
Classe 6	32 170 €	32 652 €	33 142 €	33 639 €	34 144 €	34 656 €	35 176 €	35 704 €	36 239 €	36 783
Classe 7	38 736 €	39 317 €	39 907 €	40 505 €	41 113 €	41 730 €	42 356 €	42 991 €	43 636 €	44 290
Classe 8	48 256 €	48 980 €	49 714 €	50 460 €	51 217 €	51 985 €	52 765 €	53 556 €	54 360 €	55 175
Classe 9	62 652 €	63 591 €	64 545 €	65 513 €	66 496 €	67 494 €	68 506 €	69 534 €	70 577 €	71 635

ART. 3

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

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

ART.
4

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

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

ART.
5

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2023.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
7

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

Avenant salaires : Avenant du 6 décembre 2023 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART.

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le cadre de la négociation prévue à l'[article L. 2241-8 du code du travail](#), les partenaires sociaux décident – l'examen des données mentionnées à l'[article L. 2241-9 du code du travail](#) – de revaloriser les montants des rémunérations minimales dans la branche ferroviaire dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte notamment l'inflation et l'évolution estimée du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ART.
1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

ART.
2

Le présent tableau remplace à compter du 1er janvier 2024 celui figurant à l'article 12 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

	Seuil 1	Seuil 2	Seuil 3	Seuil 4	Seuil 5	Seuil 6	Seuil 7	Seuil 8	Seuil 9	Seuil 10
	À l'embauche	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté	18 ans d'ancienneté	21 ans d'ancienneté	24 ans d'ancienneté	27 ans d'ancienneté
Classe 1	21 981 €	22 311 €	22 645 €	22 985 €	23 330 €	23 680 €	24 035 €	24 396 €	24 761 €	25 133
Classe 2	22 459 €	22 796 €	23 138 €	23 485 €	23 837 €	24 195 €	24 558 €	24 926 €	25 300 €	25 679
Classe 3	24 115 €	24 477 €	24 844 €	25 217 €	25 595 €	25 979 €	26 368 €	26 764 €	27 165 €	27 573
Classe 4	25 792 €	26 179 €	26 572 €	26 970 €	27 375 €	27 785 €	28 202 €	28 625 €	29 054 €	29 490
Classe 5	28 110 €	28 532 €	28 960 €	29 394 €	29 835 €	30 282 €	30 737 €	31 198 €	31 666 €	32 141
Classe 6	33 135 €	33 632 €	34 137 €	34 649 €	35 168 €	35 696 €	36 231 €	36 775 €	37 326 €	37 886
Classe 7	39 898 €	40 496 €	41 104 €	41 720 €	42 346 €	42 981 €	43 626 €	44 281 €	44 945 €	45 619
Classe 8	49 704 €	50 450 €	51 206 €	51 974 €	52 754 €	53 545 €	54 349 €	55 164 €	55 991 €	56 831
Classe 9	64 531 €	65 499 €	66 481 €	67 479 €	68 491 €	69 518 €	70 561 €	71 619 €	72 694 €	73 784

En cas d'évolution significative de l'inflation au cours du 1er semestre 2024 dont les conséquences auraient un impact direct sur la grille des minima conventionnels, les parties conviennent de programmer une CPPNI sur les salaires minima de branche.

ART.
3

Le présent tableau remplace, à compter du 1er janvier 2024, celui figurant à l'article 13 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %	19,8 %
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %	9,9 %

ART.
4

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

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

ART.
5

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

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

ART.
6

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2024.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
8

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

Avenant salaires : Avenant du 18 décembre 2024 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations

Source officielle Légifrance

ART.

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux décident de revaloriser les montants des rémunérations minimales de la branche ferroviaire et les montants de l'indemnisation financière du travail de nuit et de l'indemnisation des dimanches et jours fériés dans les conditions fixées par le présent avenant, afin de prendre en compte l'évolution de l'inflation.

ART.
1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

ART.
2

Le présent tableau remplace à compter du 1er janvier 2025 celui figurant à l'article 12 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021.

	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté	Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté	Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté	Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté	Seuil 10 : 27 ans d'ancienneté
Classe 1	22 377 €	22 713 €	23 053 €	23 399 €	23 750 €	24 106 €	24 468 €	24 835 €	25 208 €	25 586
Classe 2	22 863 €	23 206 €	23 554 €	23 907 €	24 266 €	24 630 €	24 999 €	25 374 €	25 755 €	26 141
Classe 3	24 549 €	24 917 €	25 291 €	25 670 €	26 055 €	26 446 €	26 843 €	27 246 €	27 654 €	28 069
Classe 4	26 256 €	26 650 €	27 050 €	27 455 €	27 867 €	28 285 €	28 709 €	29 140 €	29 577 €	30 021
Classe 5	28 616 €	29 045 €	29 481 €	29 923 €	30 372 €	30 828 €	31 290 €	31 759 €	32 236 €	32 719
Classe 6	33 731 €	34 237 €	34 751 €	35 272 €	35 801 €	36 338 €	36 883 €	37 436 €	37 998 €	38 568
Classe 7	40 616 €	41 225 €	41 844 €	42 471 €	43 108 €	43 755 €	44 411 €	45 077 €	45 754 €	46 440
Classe 8	50 599 €	51 358 €	52 128 €	52 910 €	53 704 €	54 509 €	55 327 €	56 157 €	56 999 €	57 854
Classe 9	65 693 €	66 678 €	67 679 €	68 694 €	69 724 €	70 770 €	71 832 €	72 909 €	74 003 €	75 113

ART.
3

Le présent article modifie l'article 14 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1er janvier 2025.

Au B dudit article 14, les montants de la compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents sont remplacés par :

- 4,68 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
- 4,23 € bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants.

ART.
4

Le présent article modifie l'article 15 de l'accord relatif aux « classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire » du 6 décembre 2021, dans les conditions ci-après, à compter du 1er janvier 2025.

Au dernier alinéa dudit article 15, le montant de la compensation sous forme de rémunération, comprenant la prise en charge des frais afférents, est remplacé par :

- 4,20 € bruts par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié.

ART.
5

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

Le montant des rémunérations minimales brutes de branche par classe et ancienneté visé à l'article 2 du présent accord est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

ART.
6

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

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

ART.
7

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2025.

ART.
8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
9

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

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).