

CONVENTION COLLECTIVE INTER-ENTREPRISES DU 1ER JUIN 1979

Cette convention a été signée :

D'une part, par les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (C.G.T.-F.O.)
(Fédération des Travaux Publics et des Transports),
(Signataire : M. Y. LEQUOY)

- la Confédération Nationale des Salariés de France (C.N.S.F.)
(Fédération Nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés),
(Signataire : M. R. DUMAS)

- la Confédération Générale des Cadres (C.G.C.)
(Syndicat National des Cadres de Direction et de Maîtrise des Transports),
(Signataire : M. H. GUIRAMAND)

- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.)
(Signataire : M. G. DRILLEAUD)

D'autre part, par les sociétés suivantes :

-La Société des Autoroutes du Nord et de l'Est de la France,
(Signataire : M. M. DUSSINE)

- La Société de l'Autoroute Paris - Normandie,
(Signataire : M. DINH MANH TOAN)

- La Société des Autoroutes Paris - Rhin - Rhône,
(Signataire : M. R. GERMAIN)

- La Société des Autoroutes du Sud de la France,
(Signataire : M. A. VIVET)

- La Société de l'Autoroute Estérel - Côte d'Azur
(Signataire : M. H. MAILLANT)

Ont adhéré par la suite :

D'une part, les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.)
(Fédération Générale des Transports et de l'Équipement)
(Mandataire : M. G. BOUSSAC, date d'adhésion : 10 décembre 1985)

- la Fédération Autonome des Transports (F.A.T.)
Syndicats National Autonome des Autoroutes (S.N.A.A.)
(Mandataire : M. R. JOUVENOT, date d'adhésion : 1^{er} mai 1992)

- le Syndicat Solidaire Unitaire et Démocratique (S.U.D.)
(Mandataire : M. J.C. ROSSIGNOL, date d'adhésion : 20 mai 1996)

- la Fédération Nationale des Syndicats de Transports (C.G.T.)
(Mandataire : M. A. RENAULT, date d'adhésion : 6 août 2001)

D'autre part, les sociétés suivantes :

- La Société de Gestion de l'Autoroute Blanche,
(Mandataire : M. PORTIER, date d'adhésion : 23 avril 1985)

- puis ATMB (en lieu et place de la SGAB)
(Mandataire : M. J.P. CHAUMONT, date d'adhésion : 21 décembre 2004)

CONVENTION COLLECTIVE INTER-ENTREPRISES DU 1^{ER} JUIN 1979

SOMMAIRE

TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Article 1** – Champ d'application
- Article 2** – Durée – Dénonciation – Révision
- Article 3** – Conciliation
- Article 4** – Avantages acquis
- Article 5** – Adhésions nouvelles
- Article 6** – Liberté d'opinion et droits syndicaux
- Article 7** – Exercice des droits syndicaux
- Article 8** – Délégués du personnel
- Article 9** – Comité d'entreprise
- Article 10** – Heures de délégation

TITRE II – CONCLUSION – MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 11** – Créations – Vacances de postes – Engagement provisoire
- Article 12** – Période d'essai
- Article 13** – Engagement définitif – Délivrance et modification du contrat de travail
- Article 14** – Formation professionnelle
- Article 15** – Promotion – Changement d'échelle
- Article 16** – Mutation à l'intérieur d'une société
Mise à disposition
Transfert à une autre société

- Article 17** – Déplacements
Missions
Changement de résidence

TITRE III – CONDITIONS D’EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 18** – Conditions générales de travail
Discipline
Règlement Intérieur
- Article 19** – Durée du travail
- Article 19 bis** – Temps de repos quotidien et temps de pause
- Article 19 ter** – Repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit
- Article 20** – Absences
- Article 21** – Accidents du travail
Maladies professionnelles
Contre - indications médicales
- Article 22** – Hygiène et Sécurité
Services de santé du travail

TITRE IV – CONGÉS – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 23** – Congé annuel payé
- Article 24** – Absences exceptionnelles pour événements de famille
- Article 25** – Congés sans solde
- Article 26** – Jours fériés
- Article 27** – Maladie, accident de vie privée
- Article 28** – Accident du travail – Maladie professionnelle
- Article 29** – Maternité
- Article 30** – Congé postnatal – Congé parental d’éducation
- Article 31** – Service national et périodes militaires

TITRE V – RÉMUNÉRATION

- Article 32** – Définition et classification des emplois
- Article 33** – Détermination de la rémunération
- Article 34** – Eléments du traitement
- Article 35** – Le salaire de base
- Article 36** – Majoration pour heures supplémentaires
- Article 37** – Majorations pour conditions de travail particulières
- Article 38** – Majorations
- Article 39** – Service disponible : astreintes
- Article 40** – Indemnité de panier
- Article 41** – Indemnité d'éloignement
- Article 42** – Treizième mois
- Article 43** – Affectation temporaire
Changement d'emploi
- Article 44** – Ancienneté
- Article 45** – Avancement
- Article 46** – Médaille du travail

TITRE VI – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 47** – Licenciement et démission
- Article 48** – Licenciement collectif
- Article 49** – Délai congé (préavis)
- Article 50** – Indemnité de licenciement
- Article 51** – Départ à la retraite
- Article 52** – Indemnité de départ en retraite

TITRE VII – RÉGIME COMPLÉMENTAIRE – PRÉVOYANCE

Article 53 – Régime complémentaire de retraite et de prévoyance

TITRE VIII – AUXILIAIRES INTERMITTENTS ET SALARIÉS SAISONNIERS

Article 54 – Auxiliaires intermittents

Article 54 bis – Salariés saisonniers

TITRE IX – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS

Article 55 – Fonctionnaires détachés

Article 56 – Recrutement des fonctionnaires détachés (abrogé)

Article 57 – Causes d'expiration du contrat (abrogé)

Article 58 – Congés de maladie des fonctionnaires détachés (abrogé)

Article 59 – Régime de retraite des fonctionnaires détachés (abrogé)

TITRE X – DATE D'EFFET – DÉPÔT – DIFFUSION

Article 60 – Date d'effet

Article 61 – Publicité

ANNEXES

Annexe I – Définitions d'emplois

Annexe II – Nouveaux pieds d'échelle

Annexe III – Taux de rémunération des heures de travail

CONVENTION COLLECTIVE INTER-ENTREPRISES DU 1^{ER} JUIN 1979

Titre I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

La présente convention conclue dans le cadre de l'article L.131-1 du Code du travail, règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes, affectés aux Directions d'Exploitation des sociétés concessionnaires d'autoroutes signataires, sous réserve des dispositions reprises aux titres VIII et IX ci-après ; elle pourra être étendue, sur leur demande, à toutes les sociétés d'autoroutes et ouvrages à péage, quelle que soit leur forme juridique.

Des annexes et avenants à la présente convention pourront préciser, en tant que de besoin, les conditions particulières applicables à certaines catégories de personnel.

Article 2 - Durée - Dénonciation - Révision

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

a) Renouvellement - Dénonciation

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes, deux mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle sera tacitement reconduite pour une durée indéterminée.

La convention ainsi reconduite pourra ensuite être dénoncée à toute époque par l'une ou l'autre des parties signataires, avec préavis de deux mois. La dénonciation devra être notifiée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à tous les signataires de la convention.

Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out liés à l'objet de la dénonciation.

Si une partie seulement des organisations syndicales ou des sociétés signataires demande la dénonciation, la partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de notification d'un nouveau projet de rédaction.

Si avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé entre les parties signataires, la convention demeurera en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dénoncés continueront de produire leur effet à la date d'expiration de préavis.

b) Révision

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention ou d'adjonction à celle-ci, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

La demande de révision partielle ou d'adjonction devra être notifiée dans les formes prévues pour la dénonciation et accompagnée du projet correspondant. Les parties contractantes devront se réunir dans les 30 jours suivant la date du dépôt de la demande ; les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 2 mois.

Cet accord sera constaté par l'établissement d'un avenant à la présente convention.

Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 3 - Conciliation

Toutes les réclamations collectives mettant en cause l'interprétation ou l'application de la présente convention et qui n'auront pas pu être réglées au niveau des sociétés, seront soumises, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

Cette commission sera présidée par l'un des Directeurs Généraux des sociétés non directement concernées par le litige. Elle comprendra :

- un représentant de chacune des Fédérations signataires de la convention collective,
- un représentant des "sections syndicales" de la société où se pose le litige,
- autant de représentants des Directions.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission de conciliation est spécialement chargée de :

- a)** veiller au respect et à l'application de la présente convention ;
- b)** étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la présente convention ;
- c)** étudier les modifications à apporter à cette convention sur proposition de l'une des parties signataires.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder sept jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Durant la procédure de conciliation, les parties contractantes s'engagent à ne recourir ni à la grève ni au lock-out.

L'intervention de la commission de conciliation ne fait pas obstacle, en l'absence d'accord, au recours à la juridiction compétente pour trancher le litige.

Article 4 – Avantages acquis

A la date fixée pour son entrée en application, la présente convention se substituera purement et simplement à la convention collective appliquée antérieurement à cette date.

Toutefois, elle ne peut en aucun cas être plus désavantageuse que les accords d'entreprise en vigueur au jour de sa signature, ni être la cause de restrictions des avantages individuels de travail.

En outre, elle ne pourra être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par les salariés à la date de son entrée en vigueur.

Article 5 - Adhésions nouvelles

Conformément aux dispositions de l'article L.132-9 du Code du travail, tout syndicat professionnel représentatif dans l'une des sociétés signataires qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera sans réserve, tant en ce qui concerne l'esprit général de la convention que l'ensemble de ces clauses.

Elle sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au Greffe du Tribunal d'Instance où le dépôt de la convention aura été effectué.

D'autre part, dans la mesure où cette adhésion interviendra dans les 3 mois de la signature de la présente convention, la nouvelle partie contractante sera considérée comme partie signataire avec les prérogatives y afférentes.

Article 6 - Liberté d'opinion et droits syndicaux

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat ou de ne pas y adhérer.

En aucun cas les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, la rémunération, l'application des sanctions, les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat, ni sur la nature de l'affiliation syndicale.

Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable ; cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 7 – Exercice des droits syndicaux

Les modalités d'exercice des droits syndicaux qui ne font pas l'objet des dispositions qui vont suivre seront régies par les textes légaux et réglementaires en la matière (article L 412-1 et suivants du Code du travail).

1) Réunions syndicales

- a) Chaque société mettra un local à la disposition des organisations syndicales. L'emplacement en sera déterminé par accord d'entreprise.
- b) Sauf en cas d'impossibilité, les sociétés mettront à la disposition des organisations syndicales, dans chaque lieu de travail, sur leur demande et après entente, une pièce pour leur permettre de réunir le personnel soit en dehors de ses heures de travail soit pendant les pauses.

2) Congrès syndicaux

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au Directeur d'Exploitation une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la bonne marche du service et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de sa demande.

3) Commissions paritaires

Pour la participation aux commissions et groupes de travail paritaires :

- chacune des Organisations Syndicales représentatives au plan national selon la loi, mandatera une délégation de trois membres ;
- chacune des Organisations Syndicales représentatives dans l'une ou plusieurs des sociétés signataires de la convention collective mandatera une délégation de trois membres.

En outre, chaque Organisation Syndicale pourra organiser, la veille d'une commission ou d'un groupe de travail paritaire, une réunion préparatoire (ou à défaut, une réunion post-paritaire au plus tard le lendemain de la commission ou du groupe de travail).

Chaque Organisation Syndicale pourra convier à cette réunion préparatoire (ou à défaut post-paritaire), outre les salariés mandatés pour participer aux commissions et groupes de travail paritaires, un salarié par société signataire de la convention collective.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des salariés mandatés pour participer aux réunions et groupes de travail paritaires, ainsi qu'aux réunions préparatoires (ou à défaut, post-paritaires), ou conviés par leur organisation syndicale leur seront remboursés, au taux fixé par note de service, dans la limite d'une nuitée (hôtel et petit déjeuner) et de trois repas.

Les temps de travail perdus seront rémunérés et les journées de repos perdues seront récupérées, dans la limite de deux postes de travail pour les salariés mandatés, et d'un poste pour les autres salariés conviés par leur organisation syndicale aux réunions préparatoires (ou à défaut post-paritaires).

Le délégué syndical coordonnateur communiquera au secrétariat du Comité des SEMCA les noms des salariés mandatés et des participants à la réunion préparatoire (ou à défaut, post-paritaire).

4) Congé de formation économique, sociale et syndicale

Des congés de formation économique, sociale et syndicale seront accordés dans les conditions prévues par les lois, décrets et arrêtés en vigueur, aux salariés qui désireront participer à des stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

En outre, pendant la durée de ces congés, les bénéficiaires recevront une indemnité égale à 75% de leur salaire de base.

5) Diffusion de l'information syndicale

Les notes et les journaux syndicaux peuvent être librement distribués aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que cette diffusion ne gêne en rien la marche des services. Cette diffusion, dont bénéficie également la Direction d'Exploitation, concerne des informations strictement syndicales. La Direction d'Exploitation peut suspendre cette diffusion au cas où elle présente un caractère diffamatoire.

6) collecte des cotisations syndicales

Les cotisations syndicales peuvent être collectées à l'intérieur de l'entreprise, soit en dehors des heures de travail, soit pendant les pauses, et en tout état de cause en dehors des cabines de péage et des locaux de reddition de comptes.

7) Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au Directeur d'Exploitation simultanément à l'affichage.

Cet affichage pourra être interrompu si les communications présentent un caractère diffamatoire.

L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale dans les endroits les plus fréquentés par le personnel.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le Directeur d'Exploitation.

8) Mise en disponibilité pour exercice de fonctions syndicales

Sur demande écrite des organisations syndicales reconnues représentatives, certains salariés pourront être mis en disponibilité sans traitement pour une durée minimale d'un an. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas rompu, mais simplement suspendu à la date de mise en disponibilité. A l'issue de cette disponibilité et à condition d'en informer la Direction un mois avant la date prévue pour la reprise du travail, ils sont immédiatement réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi équivalent avec les mêmes avantages, considérant leur temps de disponibilité comme temps de présence pour l'avancement annuel, et, dans la mesure du possible, au même lieu. A défaut d'avoir respecté ce délai, ils ne pourront se prévaloir que d'une priorité d'embauche.

9) Missions syndicales

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative d'une organisation syndicale reconnue représentative, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée, non imputable sur les congés payés, d'une durée maximale de cinq jours, pour accomplir une mission syndicale.

La durée cumulée de ces absences pour missions syndicales ne pourra excéder un mois par année civile.

10) Relations entre organisations syndicales et employeur

Pour permettre l'examen en commun des questions d'ordre professionnel et syndical, l'employeur ou son représentant pourront recevoir sur leur demande, les représentants des organisations syndicales représentatives appartenant à la société.

La représentativité des organisations syndicales est reconnue dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

D'autre part, l'employeur est tenu d'adresser un avis de prise en considération dans les 8 jours et de répondre au fond dans les meilleurs délais aux questions écrites posées par les organisations syndicales représentatives et réciproquement.

Les représentants syndicaux qui assisteront à ces audiences, soit sur convocation de l'employeur ou de son représentant, soit avec son accord, sont considérés, pendant le temps de ces réunions, comme étant au travail.

Article 8 - Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel dans les conditions prévues par les dispositions légales (article L 421-1 et suivants du Code du Travail) et par les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il pourra être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des intéressés le demandent au scrutin secret.

a) Collèges électoraux

La constitution des collèges électoraux et la répartition pour chaque collège de l'ensemble des sièges à pourvoir dans l'établissement se feront par accord entre le directeur d'exploitation et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord se révélerait impossible l'Inspecteur du travail et de la Main d'Oeuvre serait compétent pour trancher le litige. Cette répartition se fera de telle sorte que chaque délégué de chaque collège représente approximativement un nombre égal de personnel. Si la répartition des effectifs ne permettait pas à chacune d'être représentée dans un collège propre, elles seraient réunies en un collège unique.

b) Opérations électorales

Conformément à la législation en vigueur, l'élection des délégués titulaires et suppléants a lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués. Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que les opérations électorales sont celles définies au Titre II du Livre IV du Code du Travail

c) Vacance d'un poste de délégué titulaire

En cas de vacance d'un poste de délégué titulaire, le remplacement de celui-ci est assuré par un délégué suppléant du même collège qui devient titulaire jusqu'à la fin des fonctions de celui qu'il remplace. Une élection a lieu dans les huit jours dans le cas où un délégué titulaire et son suppléant cessent simultanément leurs fonctions, ou si le suppléant devenu titulaire cesse ses fonctions pour une cause quelconque. Les nouveaux élus sont nommés pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions des prédécesseurs.

d) Réception des délégués

Les délégués sont reçus collectivement par le Directeur d'Exploitation ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Le délégué titulaire sera toujours reçu avec son suppléant. Les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant mandaté de leur organisation syndicale.

Pour faciliter et accélérer l'examen des questions à étudier, les délégués résumeront les points à discuter, par écrit, six jours avant la date de la réunion. Les réponses seront portées par écrit à leur connaissance au plus tard six jours après la date de la réunion. Pour ce qui est des questions écrites ou orales posées en séance, elles seront inscrites au procès-verbal en vue d'une réponse ultérieure.

e) Trajets effectués par les délégués

Les trajets effectués par les délégués pour répondre aux réceptions visées ci-dessus seront indemnisés sur la base des taux prévus par les circulaires sur le remboursement des frais de déplacement. Un accord d'entreprise précisera dans chaque société les modalités de cette indemnisation.

Article 9 - Comité d'entreprise

L'institution et le fonctionnement des Comités d'Entreprises dans les sociétés régies par la présente convention sont réglés par la législation en vigueur.

Dans chaque société, l'organisation des activités sociales et culturelles en faveur du personnel, ainsi que le meilleur mode de financement de ces activités sociales et culturelles, seront recherchés. La contribution patronale est fixée au minimum à 1% de la masse salariale.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que les opérations électorales sont celles fixées par la législation en vigueur.

Article 10 - Heures de délégation

Pour les élus, délégués du personnel et membres du Comité d'Entreprise et pour les délégués syndicaux, les signataires s'engagent à réaliser des accords d'entreprise pour adapter et améliorer le quota légal d'heures de délégation en fonction de la nature des sociétés d'autoroutes en tenant compte des déplacements.

Titre II - CONCLUSION-MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 - Créations - Vacances de postes - Engagement provisoire

Le personnel sera tenu informé, par voie d'affiche ou de note, des postes qui sont à créer ou vacants.

L'employeur pourra en outre recourir au recrutement extérieur. Les salariés sont recrutés parmi les candidats possédant les qualités voulues de moralité, ainsi que les aptitudes physiques et professionnelles nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Pour les emplois qui le justifient, une épreuve préliminaire pourra être demandée. L'exécution de cette épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement.

L'engagement provisoire est confirmé par une lettre valant contrat de travail pour la durée de la période d'essai ; cette lettre précise la fonction, l'échelle et l'indice auxquels le salarié est recruté ainsi que le montant des appointements mensuels bruts correspondants à ce classement

L'aptitude physique à l'emploi sera vérifiée à l'engagement ou en tout état de cause avant l'expiration de la période d'essai par le service de médecine du travail auquel est affiliée la société.

Article 12 - Période d'essai

La période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel d'exécution,
- 2 mois pour le personnel de maîtrise,
- 3 mois pour le personnel cadre.

Toutefois, cette période peut être, par accord écrit, prolongée au maximum d'une durée équivalente.

Pendant le premier mois de la période d'essai, la société et le salarié peuvent se séparer à tout moment, sans préavis. Pendant le mois suivant pour le personnel de maîtrise et les deux mois suivants pour le personnel cadre, et pendant la prolongation éventuelle, un préavis réciproque d'une semaine sera observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

Si le salarié a occupé en une ou plusieurs fois pendant une durée équivalente à trois mois un poste d'auxiliaire intermittent dans le même emploi dans une des sociétés signataires, aucune période d'essai ne sera exigée.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de la société, le salarié libéré en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des dispositions qui précèdent.

Les heures consacrées à la recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction des appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au salarié libéré en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

En aucun cas la séparation des parties pendant la période d'essai et sa prolongation ne pourra donner lieu à demande de versement d'indemnité ou de dommages-intérêts.

Article 13 - Engagement définitif - Délivrance et modification du contrat de travail

a) Engagement définitif - Délivrance du contrat de travail

À l'issue de la période d'essai, le cas de chaque salarié est soumis, avec l'appréciation de ses supérieurs et leurs propositions, à la Direction de la société qui est seule juge d'apprécier si le candidat a montré les qualités requises pour tenir l'emploi auquel il est destiné.

Dans la négative, la société pourra lui proposer un engagement définitif dont les stipulations seraient différentes de celles de la lettre d'engagement provisoire.

À l'expiration de la période d'essai, le salarié reconnu apte à l'emploi reçoit de la société une lettre ou un contrat fixant les conditions de son engagement définitif. Ce document, signé des deux parties, est établi en triple exemplaire. Il fait référence à la présente convention et précise notamment :

- la date de recrutement définitif,
- la classification professionnelle du salarié, son classement hiérarchique,
- le salaire brut mensuel et les différents accessoires,
- la durée du travail et ses modalités de répartition,
- la résidence et le lieu d'affectation principale.

Le tableau des lieux d'affectation sera établi avec le concours du Comité d'Entreprise.

Le contrat de travail est daté du jour de sa signature, mais il précise que l'ancienneté part du jour de l'engagement provisoire.

Pour les salariés auxiliaires intermittents qui seraient engagés à titre définitif, il sera tenu compte des temps passés en une ou plusieurs fois dans leurs fonctions pour déterminer la date de prise d'effet de l'ancienneté.

b) Modification du contrat de travail

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus postérieurement à l'engagement définitif fera l'objet d'un accord entre les parties.

Dans le cas où cette modification serait refusée par l'intéressé, elle pourra entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 14 - Formation professionnelle

1°) Dispositions générales

Les salariés des sociétés signataires pourront suivre à leur demande des stages de formation professionnelle dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Le temps passé en stage pendant les heures de travail sera rémunéré comme temps de travail mais la participation à un stage ne pourra donner lieu en aucun cas à un supplément de rémunération.

Les frais occasionnés par les stages seront remboursés par les sociétés.

2°) Stages à la demande des sociétés

a) Adaptation à des techniques nouvelles

Lorsque les sociétés apporteront des restructurations ou des améliorations techniques à leur exploitation nécessitant une reconversion ou une formation complémentaire de certains de leurs salariés, elles pourront exiger de ces derniers qu'ils suivent des stages de formation ou d'adaptation.

Le salarié qui, pour des motifs valables, ne pourrait suivre de tels stages, serait reclassé, dans toute la mesure du possible, dans une situation équivalente. Au cas où cela s'avérerait impossible, les sociétés pourraient lui proposer un poste de niveau inférieur. En cas de refus de sa part, ou si aucun poste correspondant à ses aptitudes n'était susceptible de lui être proposé, son licenciement serait prononcé avec le préavis et les indemnités prévus par la présente convention.

b) Adaptation à des fonctions nouvelles ou changement d'activité

Dans les conditions fixées à l'article 16 ci-après, les sociétés pourront proposer à certains salariés susceptibles d'exercer des fonctions nouvelles ou de changer d'activité, de suivre des stages d'adaptation.

Les salariés concernés ne supporteront pas les frais occasionnés par ces stages et seront rémunérés.

Article 15 – Promotion – Changement d'échelle

En cas de création ou de vacance de poste, les sociétés feront appel, dans les conditions de publicité prévues à l'article 11 ci-dessus, en priorité aux salariés en place aptes à occuper ce poste.

Les salariés peuvent alors demander à passer, lorsqu'il existe, l'examen d'accès à une qualification supérieure.

A compétence et aptitudes égales, il sera fait appel, en priorité, au personnel ayant déjà effectué un intérim dans le poste.

Les salariés qui changent d'échelle bénéficient, selon leur échelle avant promotion, de :

- 10 points supplémentaires s'ils sont classés dans les échelles 5, 6 et 7,
- 15 points supplémentaires s'ils sont classés dans les échelles 8, 9A,
- 20 points supplémentaires s'ils sont classés dans l'échelle 9 B,
- 30 points supplémentaires s'ils sont classés dans les échelles 9C, 10 et 11,
- 40 points supplémentaires s'ils sont classés dans les échelles 12 à 15.

Dans le cas où la période probatoire dans l'emploi supérieur ne s'avèrerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié concerné dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 16 - Mutation à l'intérieur d'une société - Mise à disposition - Transfert à une autre société

1°) Mutation à l'intérieur d'une société

En cas de suppression d'emploi, les salariés sont tenus d'exercer leur fonction dans une affectation nouvelle choisie dans une liste de postes à pourvoir si ceux-ci n'entraînent pas un changement dans les conditions générales de travail définies à l'article 13 précédent.

En cas de besoin pour la bonne marche de la société, la Direction peut être amenée, qu'il y ait suppression d'emploi ou réorganisation, à proposer à un salarié un poste nécessitant soit une adaptation à ses nouvelles fonctions soit une reconversion de son activité.

a) Adaptation à de nouvelles fonctions :

Conformément aux dispositions de l'article 14 précédent, si l'emploi proposé nécessite une formation complémentaire requérant seulement un temps d'adaptation, il est proposé au salarié d'effectuer un stage dont la durée ne peut dépasser :

- 3 mois pour les salariés cadres,
- 2 mois pour les agents de maîtrise,
- 1 mois pour le personnel d'exécution.

Le salarié perçoit pendant cette période sa rémunération habituelle.

A la fin du stage, le salarié est, sur proposition écrite de son chef de service :

- soit maintenu dans son nouvel emploi avec attribution d'un salaire au moins équivalent à celui qu'il percevait auparavant ;
- soit, dans la mesure du possible, muté dans un autre service ou réintégré dans son service d'origine.

b) Reconversion d'activité :

Si l'exercice des fonctions proposées entraîne une reconversion nécessitant une formation complémentaire importante, les possibilités de cette formation seront étudiées avec le ou les salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article 14 ci-dessus.

Pendant la durée de la formation complémentaire, la société maintient dans ses effectifs le ou les salariés concernés, après être convenue avec eux des nouvelles conditions de travail à leur appliquer.

2°) *Mise à disposition*

La mise à disposition d'un salarié au profit d'un autre employeur ne peut se faire qu'après accord des parties. Cet accord est matérialisé par un avenant au contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 13.

La durée maximale de cette mise à disposition est précisée dans cet avenant.

3°) *Transfert d'un salarié d'une société à une autre société signataire de la présente convention*

Il y a transfert d'un salarié lorsque le contrat avec une société signataire est résilié par cette dernière ou par le salarié et qu'un autre contrat de travail est conclu avec une autre société signataire, sans que le salarié ait, entre-temps, été salarié d'un employeur non signataire de la présente convention.

Le contrat conclu avec la nouvelle société précise notamment les conditions financières du transfert (rémunération, frais de déménagement...).

a) Transfert à la demande du salarié :

Chaque société signataire s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de donner une suite favorable à la demande de transfert dans une autre société formulée par un salarié pour convenances personnelles.

Dans ce cas, les frais engagés par le salarié à l'occasion du transfert ne donneront lieu à aucune indemnisation.

b) Transfert à la demande de la société :

Lorsque la société est amenée à proposer à un salarié une fonction dans une autre société signataire, notification en est faite à l'intéressé qui en accuse réception dans un délai de quinze jours en faisant connaître son refus ou son acceptation.

Si le salarié refuse et si le contrat de travail doit être résilié, cette résiliation est considérée comme le fait de l'employeur.

Si le salarié accepte, les frais engagés par lui à l'occasion du transfert donneront lieu à indemnisation dans les conditions prévues au régime d'indemnisation des frais de déplacement et de mission.

L'ancienneté du salarié est conservée dans le nouvel emploi.

A l'issue d'un stage qui ne se serait pas révélé probant, les sociétés cosignataires s'efforcent d'affecter par priorité le salarié à un autre emploi plus adapté à sa qualification ou de le réaffecter à sa fonction initiale dans les limites des possibilités d'emploi.

Article 17 - Déplacements - Missions - Changement de résidence

L'exécution de déplacements et de missions pour le compte d'une des sociétés signataires, en dehors de la résidence d'affectation des salariés, donne lieu à l'attribution d'indemnités dont le montant est fixé par note de service.

La même note précisera les modalités de prise en charge par les sociétés des frais de changement de résidence.

Titre III : CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18. - Conditions générales de travail - Discipline - Règlement intérieur

Le règlement intérieur de chaque société définit les conditions générales de travail et la discipline à observer par les salariés ; il fixe les sanctions à appliquer en cas de manquement à ces dispositions.

Ce règlement intérieur oblige tous les salariés à s'y conformer sans restriction ni réserve.

Article 19 – Durée du travail

Sauf dispositions conventionnelles négociées en application du protocole d'accord du 24 juin 1999, la durée du travail et la répartition de celle-ci dans les sociétés signataires de la présente convocation sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En application de ces dispositions, la durée conventionnelle du travail des salariés postés 3x8 est fixée à 35 heures pauses comprises par semaine en moyenne annuelle.

La durée du travail du personnel non postés 3x8 à temps plein est fixée à 1603 heures par an de travail effectif.

Elle pourra éventuellement être augmentée pour certains salariés par le recours aux heures supplémentaires autorisées dans les conditions et limites fixées par la réglementation en vigueur, et les accords collectifs conclus dans chaque société le cas échéant.

Elle pourra éventuellement être diminuée pour les seuls motifs d'absences suivants :

- maladies,
- accidents, trajets, et maladies professionnelles,
- repos compensateur,
- maternité,
- autorisations d'absences définies aux articles 7 ou 24 de la présente convention collective.

Le temps de travail des cadres s'apprécie à la journée. A l'exception des cadres tout horaire qui sont des salariés non soumis à un horaire de travail contrôlé par l'employeur du fait de leur grande latitude dans l'organisation de leur temps de travail, et dans le respect des dispositions conventionnelles, la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Celle-ci se traduira par l'octroi de 15 jours minimum de RTT, leur utilisation (jours de repos, temps épargné...) étant définie en entreprise.

Les horaires de travail et les roulements de personnels sont fixés par les Directions d'Exploitation dans le cadre de la législation en vigueur, après avis du Comité d'Entreprise, ou du Comité d'Etablissement s'il en existe, ou à défaut, des délégués du personnel.

Un double des horaires de travail et des rectifications qui pourraient éventuellement y être apportées sera adressé à l'Inspecteur du Travail et de la Main d'œuvre des Transports.

Ces horaires de travail seront affichés dans un endroit réservé à cet effet.

Article 19 bis – Temps de repos quotidien et temps de pause

- Temps de repos quotidien :

Le repos quotidien est en principe fixé à 11 heures. Toutefois, dans certains cas particuliers, et dans le double respect de la loi et de la continuité du service public, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures, notamment pour les salariés, hors péage, exerçant l'une des activités ci-dessous :

- . salariés exerçant une activité concourant à assurer la sécurité des biens et des personnes,
- . salariés exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service.

La réduction de ce temps de repos sera compensée conformément à l'article D.220-7 du code du travail.

Chaque entreprise déterminera par accord les modalités de prise de ce repos et de dérogations.

- Temps de pause :

Les emplois postés isolés comportent dans le secteur autoroutier une activité discontinue. Ils nécessitent que le salarié ne s'éloigne pas de son poste de travail pour des raisons de sécurité (surveillance entre gares, radio de sécurité...)

Du fait du caractère discontinu de leur activité, les salariés ont la faculté de prendre leur pause pendant leur poste, à des moments qu'ils choisissent au regard des nécessités du service, sans intervention de l'employeur.

Les temps de pause existent donc bien.

En conséquence, les parties conviennent de considérer que les dispositions actuelles en vigueur sont plus favorables que la loi du 13 juin 1998, dès lors que les salariés effectuant un poste isolé de plus de 6 heures disposent d'un temps cumulé d'inactivité supérieur à 20 minutes

Article 19 ter – Repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit, accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit, effectuée sur une période quelconque de douze mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Le travailleur de nuit, tel que défini ci-dessus, bénéficie d'un repos compensateur fixé à 2 % du total des heures travaillées durant la plage précitée.

Le repos compensateur acquis à ce titre doit être pris, à l'initiative du salarié et en accord avec l'employeur, au plus tard dans les six mois qui suivent l'acquisition d'un droit représentant un poste complet.

Le repos est pris par journée entière.

Article 20 - Absences

En dehors des absences découlant des dispositions légales, réglementaires, ou prévues par la présente convention, les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

1) Absences régulières

- autorisation de l'employeur ou de son représentant,
- maladie, accident ou blessure de l'intéressé,
- décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant, d'un descendant,
- cas de force majeure.

L'employeur devra être prévenu dans les meilleurs délais et au plus tard dans les quarante-huit heures sauf cas de force majeure.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf dans les cas prévus par la loi.

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

La réquisition émanant de l'autorité militaire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

2) Absences irrégulières

Est en état d'absence irrégulière, tout salarié qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable de l'employeur. S'il n'a pas justifié son absence pour un motif valable dès que possible et au plus tard dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, il recevra un avertissement et subira, sur son salaire, les retenues correspondant à son absence.

Article 21 – Accidents du travail – Maladies professionnelles – Contre-indications médicales

Indépendamment des dispositions légales, les mutilés de guerre, les salariés victimes d'un accident du travail ou atteints de maladie professionnelle, qui perçoivent une rente, sont conservés dans leur emploi quand leur incapacité ne les met pas dans l'impossibilité d'occuper cet emploi dans des conditions normales.

Dans le cas contraire, ils ont priorité, dans la mesure des postes disponibles et compte tenu de leur capacité professionnelle, pour être affectés à un emploi de moindre fatigue ; leur échelle et indice seront maintenus dans tous les cas.

Les salariés pour lesquels une contre-indication au maintien dans leur poste aura été reconnue par la médecine du travail bénéficieront de la même priorité dans des conditions identiques.

En ce qui concerne les mutilés et victimes de guerre et les travailleurs handicapés, les sociétés signataires contribueront à leur placement dans les conditions prévues par la législation sur les emplois réservés à laquelle elles sont soumises.

Article 22 – Hygiène et sécurité – Services de santé au travail

Les sociétés s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont pour mission, par leurs enquêtes et leur avis, de veiller à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) pourront, le cas échéant, intervenir dans l'exécution d'une tâche ou d'un chantier, en cas de danger grave et imminent, selon la procédure prévue par l'article L 231-9 du Code du Travail.

Les services de santé au travail sont organisés suivant la législation en vigueur. Les salariés travaillant en continu et qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale auront droit au remboursement intégral (sous déduction des sommes prises en charge par la Sécurité Sociale) des frais occasionnés par les soins qui devraient leur être dispensés par leur médecin traitant à la demande du médecin du travail.

Titre IV - CONGÉS, SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 – Congé annuel payé

Le droit à congé s'impose aux sociétés et à leur personnel. Il ne saurait en aucun cas être remplacé par un complément de rémunération.

En raison du caractère de continuité de l'exploitation des autoroutes concédées, l'employeur peut étendre la période des congés sur l'année entière.

1) Durée du congé- Conditions d'attribution

La période durant laquelle le travail effectué donne droit à un congé est la période dite de référence. Elle s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les salariés dont l'engagement est définitif et qui ont un an de présence au 1^{er} juin de chaque année ont droit à un congé annuel de 25 jours ouvrés sur la base d'une semaine de travail de 5 jours.

Sont considérés comme jours ouvrés :

- a) pour les salariés non postés, tous les jours réellement travaillés à l'exclusion des jours fériés mentionnés à l'article 26,
- b) pour les salariés postés, tous les jours de travail prévus dans les tours de service à l'exclusion des jours fériés mentionnés à l'article 26.

Tout salarié qui ne peut prétendre à un congé annuel complet, mais qui justifie d'un minimum d'un mois calendaire de travail au cours de la période légale de référence, a droit à un congé payé dont la durée se détermine au prorata du nombre de jours de service accompli au cours de ladite période. Le nombre de jours de congés résultant de ce prorata est arrondi à l'unité supérieure.

Il est versé aux salariés quittant la société avant la fin de leur période d'essai une indemnité compensatrice de congés payés, calculée en fonction de leur période de travail, selon les dispositions légales.

Pour la détermination du droit à congé payé, sont à considérer comme périodes de travail :

- les absences pour maladie en une ou plusieurs fois pendant la période de référence et d'une durée totale inférieure à un mois,
- les absences pour une durée ininterrompue maximum d'un an pour accident du travail et maladie professionnelle,
- les périodes de congés payés incluses dans la période de référence précédente,
- les repos compensateurs prévus par l'article L212.5-1 du Code du travail,
- les congés légaux de maternité,
- les congés pour formation professionnelle,
- les autorisations spéciales d'absences définies à l'article 24,

- les absences autorisées à l'article 7 « exercice des droits syndicaux »,
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

Les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel.

Les salariés entrés avant le 16 du mois ou ayant quitté la société après le 15 sont considérés comme ayant accompli une période d'un mois de travail.

2) *Choix des congés- Fractionnement*

La totalité des droits acquis au cours d'une période de référence déterminée doit être épuisée avant le 31 mai de l'année civile suivant ladite date de référence, sauf autorisation exceptionnelle demandée à la Direction avant le 1^{er} avril. Les congés résiduels ne pourront être reportés au-delà de cette dernière date que s'il y a nécessité de service reconnue au préalable par la Direction.

Le congé annuel est pris, en principe, en une seule fois.

Toutefois, des modalités particulières pourront être adoptées par les sociétés signataires dans le cadre d'un accord d'entreprise en fonction des contraintes propres à chaque exploitation, les journées de congé complémentaires prévues par la loi en cas de fractionnement n'étant dues, en tout état de cause, que lorsque le fractionnement sera demandé par la société.

Le tableau des congés annuels fixant l'ordre des départs sera établi à une date et selon des modalités qui seront également déterminées par des accords d'entreprise.

3) *Indemnité de congé*

Nonobstant les dispositions de l'article L. 223-11 du Code du Travail, l'indemnité afférente au congé prévu aux alinéas précédents est égale au 1/9,6^e de la rémunération totale perçue par les salariés au cours de la période de référence.

Elle est payable en une seule fois en juillet de chaque année aux lieu et place d'un traitement correspondant à 35/30 du salaire de base et éléments fixes de rémunération (indemnité chef de gare, prime de technicité). Cet abattement sera proraté en fonction des droits à congé de chaque salarié.

L'assiette de l'indemnité de congés payés ne prend pas en compte le treizième mois.

4) *Dimanches de repos*

Tous les salariés devront bénéficier de vingt dimanches de repos dans l'année, y compris les dimanches inclus dans les congés.

Le dimanche sera considéré comme dimanche de repos lorsque le salarié n'aura pas travaillé de 0 à 24 heures.

Article 24 - Absences exceptionnelles pour événements de famille

Des autorisations spéciales d'absence, non déductibles des congés annuels, et ne donnant pas lieu à retenue sur les appointements, sont accordées aux salariés à l'exclusion des auxiliaires intermittents visés à l'article 54 ci-après, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés,
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés,
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré,
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère : 5 jours ouvrés,
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un petit-enfant du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrés,
- première communion d'un enfant ou d'un petit-enfant ou cérémonie en tenant lieu : 1 jour ouvré,
- maladie grave du conjoint ou d'un enfant à charge : 3 jours ouvrés (renouvelables après accord).

Ces dispositions s'appliquent aux salariés des deux sexes vivant en concubinage notoire. Un congé de naissance est accordé à tout salarié dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Tout salarié désireux de bénéficier de ces absences exceptionnelles doit en faire la demande à son chef hiérarchique et produire une pièce justificative. Dans le cas où l'événement est prévisible, la demande sera faite une semaine à l'avance. Si l'éloignement le justifie, un délai de route sera accordé par le Directeur d'Exploitation ou son représentant.

En tout état de cause, le ou les jours d'absences exceptionnelles ne peuvent être accordés que pour être pris au moment de l'événement qui en justifie la demande.

Article 25 - Congés sans solde

Des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées aux salariés comptants plus d'un an de présence dans la Société. Ces autorisations seront accordées pour des cas d'urgence justifiée, dans la limite de 15 jours par an et n'excédant pas 15 jours ouvrés.

Dans certains cas particuliers, après examen des justifications par le Directeur d'Exploitation, il pourra être accordé une prolongation n'excédant pas quinze jours.

Article 26 - Jours fériés

Sont considérés comme jours chômés et payés les jours suivants :

le 1er janvier (Nouvel an) ; le lundi de Pâques ; le 1er mai ; le 8 mai ; le jeudi de l'Ascension ; le lundi de Pentecôte ; le 14 juillet ; le 15 août ; le 1er novembre (Toussaint) ; le 11 novembre ; le 25 décembre (jour de Noël).

Lorsqu'ils n'auront pas été effectivement chômés, les jours chômés au sens du présent article donneront lieu à un repos récupérateur.

Si pour des raisons de service, ces jours ne peuvent donner lieu à repos récupérateur, les heures de travail correspondantes seront rémunérées dans les conditions prévues au tableau Annexe III "Taux de rémunération des heures de travail".

Un jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour de repos donnera lieu à rémunération dans les conditions précisées à la même annexe.

Les salariés bénéficiant du repos régulier en fin de semaine ne pourront pas demander de paiement lorsqu'un des jours fériés énumérés ci-dessus tombera un samedi ou un dimanche.

Une journée supplémentaire par an sera attribuée au personnel ne travaillant pas par roulement au sens de l'annexe III, à l'occasion d'un pont, en fonction de l'organisation du service.

Article 27 – Maladie, accident de vie privée

A l'issue de sa période d'essai, le salarié engagé définitivement qui est victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident de vie privée dûment constaté par son médecin traitant et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions est, de droit, placé en congé de maladie.

Les salariés devant interrompre leur service pour suivre, sur prescription médicale, une cure thermale agréée par la sécurité sociale sont placés en congé maladie dans les mêmes conditions.

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les deux jours francs, sauf cas de force majeure, ne constituent pas pour les salariés titulaires pendant six mois, et pendant douze mois pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté dans la société et plus de cinquante ans d'âge, une cause de rupture du contrat de travail.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de six mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réengagement. Toutefois, dans le cas d'une longue maladie reconnue par la sécurité sociale, ce délai de six mois sera décompté à partir de la date d'autorisation de reprise du travail. Cette disposition ne peut, toutefois, faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions habituelles si la cause de la rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

Sous réserve qu'il ait fait, dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, la déclaration d'arrêt de travail à la caisse de sécurité sociale dont il dépend, et qu'il ait notifié son absence à l'employeur dans les conditions prévues ci-dessus, le salarié placé en congé de maladie recevra :

- pendant les 90 premiers jours : une indemnité mensuelle égale au montant du salaire de base versé par la société,

- du 91^{ème} jour au 180^{ème} jour : une indemnité mensuelle égale à la moitié du salaire de base versé par la société, à laquelle s'ajoutent les indemnités versées par l'institution de Prévoyance visée par l'article 53 ci-après.

Les indemnités versées par la société sont calculées sur le salaire de base tel qu'il est défini à l'article 35 de la présente convention, déduction faite des cotisations d'assurance sociale, de retraite et de prévoyance à la charge des salariés, à l'exclusion de tous éléments accessoires de rémunération.

L'indemnité mensuelle versée par la société sera calculée en fonction du traitement qu'aurait perçu le salarié avec certitude s'il avait travaillé. Ce traitement s'entend du salaire de base, des éléments fixes et des éléments prévus au tour de service, à l'exclusion des éléments variables notamment heures supplémentaires, d'intervention et des éléments à caractère d'indemnisation.

En tout état de cause, les garanties d'indemnisation énoncées ci-dessus ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de la maladie, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En contrepartie des indemnités ainsi accordées, la société est substituée au salarié pour recevoir éventuellement, par voie de subrogation pendant les mois durant lesquels le traitement est versé intégralement, par voie de délégation pendant les mois suivants, les prestations journalières susceptibles d'être versées par les organismes de sécurité sociale ou par les compagnies d'assurance auprès desquelles la société aurait souscrit une police.

Si plusieurs congés de maladie séparés par une reprise effective sont accordés au cours d'une période de douze mois précédant le dernier certificat médical délivré au salarié, la durée d'indemnisation et le total des indemnités versées ne peuvent excéder les limites définies ci-dessus.

La maladie survenant pendant le congé annuel suspend le cours de ce dernier, mais la suspension n'a pas pour effet de prolonger automatiquement de la durée de la maladie la période de congé prévue. L'utilisation du droit portant sur le reliquat de congé devra faire l'objet d'une nouvelle demande.

Si la maladie survient au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation sera accordée dans les conditions définies ci-dessus : elle cessera en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

Article 28 - Accident du travail - Maladie professionnelle

Tout accident du travail, même de peu d'importance, doit immédiatement être signalé par le salarié accidenté à son chef hiérarchique avec l'indication des témoins de l'accident ; la déclaration doit être faite par les témoins lorsque l'accidenté est dans l'incapacité de la faire lui-même.

L'incapacité résultant d'un accident du travail signalé dans les conditions de l'alinéa précédent ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement - accident subi ou maladie contractée dans l'entreprise - ne peut être la cause d'une rupture de contrat de travail par la société, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

Le salarié victime d'un tel accident ou d'une telle maladie est, de droit, placé en congé de maladie pendant toute la durée de l'incapacité temporaire. Il reçoit de la société une indemnité égale à la différence entre le montant de son traitement (salaire et éléments accessoires) et les sommes qu'il aura perçues au titre du régime général de la Sécurité Sociale.

A la date de consolidation, il sera fait application des dispositions de l'article 21 précédent.

Article 29 - Maternité

Le personnel féminin bénéficie d'un congé de maternité dans les conditions fixées par la loi.

La société effectue le paiement intégral du traitement correspondant au congé effectivement pris, dans la limite des périodes prises en charge par la Sécurité Sociale au titre de congé maternité (remboursement à 90%), et à charge par elle de récupérer les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Article 30 - Congé postnatal - Congé parental d'éducation

Les salariés des deux sexes bénéficieront des dispositions légales en matière de congé postnatal et de congé parental d'éducation.

Article 31 - Service national et périodes militaires

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire, des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois, le départ au service militaire ne constitue pas, en lui-même, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi portant organisation du service de défense.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra pas être invoqué par le jeune salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception par l'employeur de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et le cas échéant l'indemnité de licenciement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de la suspension du contrat en cas de licenciement collectif. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde militaire nette perçue par l'intéressé et qu'il est tenu de déclarer.

Les appointements à prendre en considération sont le salaire proprement dit et ses accessoires permanents.

Titre V - RÉMUNÉRATION

Article 32 – Définition et classification des emplois

Les salariés sont classés compte tenu de leurs fonctions et de la qualification professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, dans les emplois-types dont les définitions et les échelles figurent à l'annexe 1 de la présente convention et dont les pieds d'échelle figurent à l'annexe II de la présente convention.

Les salariés dont les fonctions ne sont pas prévues dans la liste des emplois sont classés par assimilation jusqu'à la plus prochaine révision de la présente convention ou de ses annexes.

Le salarié qui, lors de son recrutement, justifiera d'un emploi analogue en dehors des sociétés signataires sera classé dans l'échelle qui est affectée à son emploi dans la société. Il sera tenu compte des temps passés par lui dans ses précédents emplois sans que ce temps puisse être pris en compte pour plus de moitié.

Toutefois, lorsque ces emplois auront été occupés dans un autre service de la société ou d'une société signataire, le temps passé dans ces emplois sera pris en compte pour la totalité.

Article 33 – Détermination de la rémunération

Le personnel des services des Directions d'Exploitation perçoit, pour un horaire de travail hebdomadaire moyen de 35 heures, un traitement mensuel brut calculé conformément aux dispositions de l'article 34 ci-après.

A chaque échelle de traitement est affecté un pied d'échelle.

Article 34 – Eléments du traitement

Le traitement comprend pour l'ensemble du personnel :

- a) le salaire se composant des éléments suivants :
 - le salaire de base,
 - la rémunération des heures supplémentaires (pour le personnel d'exécution et de maîtrise).

- b) les éléments accessoires ci-après :
 - le 13^{ème} mois,
 - les majorations,
 - les primes spéciales,
 - les indemnités diverses représentatives de sujétions particulières à certaines catégories d'emploi.

Article 35 – Le salaire de base

Le salaire de base est calculé en multipliant le nombre de points d'indice de l'agent par la valeur du point. Ce salaire est payé mensuellement.

Article 36 - Majoration pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés cadres (échelle X et au dessus) en sus de l'horaire normal de trente-cinq heures sont incluses forfaitairement dans le salaire de base.

Les heures supplémentaires effectuées par les personnels d'exécution et de maîtrise au-delà de la trente-cinquième heure sont rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur, sauf en ce qui concerne les heures exceptionnelles et les heures d'intervention visées à l'article 38 ci-après.

Article 37 – Majorations pour conditions de travail particulières

Les conditions de travail particulières à certaines catégories de salariés donnent lieu à des majorations de salaires qui seront précisées dans chaque cas particulier.

Article 38 – Majorations

Les travaux effectués la nuit, le dimanche, les jours fériés, en heures exceptionnelles ou en intervention, donnent lieu à des majorations de salaires qui sont précisées au tableau Annexe III « taux de rémunération des heures de travail » et selon les définitions ci-après :

Heures de nuit : sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin.

Dimanche : sont considérées comme heures effectuées le dimanche, les heures travaillées du dimanche 5 heures du matin au lundi à 5 heures du matin.

Jours fériés : sont considérées comme effectuées un jour férié les heures travaillées à partir de 5 heures du matin et jusqu'au lendemain du jour considéré à 5 heures du matin ; toutefois, en ce qui concerne le 25 décembre et le 1^{er} janvier, le décompte des majorations partira du 24 décembre et du 31 décembre à 21 heures.

Heures exceptionnelles : sont considérées comme heures exceptionnelles les heures effectuées sur retour en dehors des heures normales de travail, sauf cas de service disponible, service d'hiver ou interruption sur place de la journée continue.

Sont également considérées comme heures exceptionnelles celles effectuées par un salarié non prévu au tableau de service normal et avisé de l'éventualité d'un rappel.

Interventions : est considéré comme travail en intervention tout travail effectué en heures supplémentaires par du personnel ne participant pas au roulement et maintenu en astreinte dans les conditions prévues à l'article 39 ci-après ; toutefois, pour les opérations effectuées

en continuité de service, les deux premières heures n'entreront pas dans cette catégorie et seront rémunérées comme des heures supplémentaires ordinaires.

Article 39 – Service disponible : astreintes

Sont d'astreinte, en service disponible, les salariés immobilisés à leur domicile en dehors de leur horaire normal.

Les heures d'astreinte sont rémunérées en pourcentage du taux de l'heure normale correspondant à l'indice de classement de chaque salarié dans les conditions prévues au tableau Annexe III « Taux de rémunération des heures de travail ».

Toutefois, les salariés de qualification « chef de gare » logés par nécessité de service perçoivent une indemnité égale à 30% de leur salaire de base qui rémunère forfaitairement leurs astreintes ainsi que leurs heures supplémentaires dans la limite des possibilités légales.

Article 40 – Indemnité de panier

Les salariés qui, par nécessité de service, participent au roulement ou à la journée continue, recevront une indemnité dite de panier dont le montant sera indexé sur la valeur du point d'indice.

Article 41 – Indemnité d'éloignement

Les salariés dont le domicile n'est pas situé à proximité de leur lieu de travail perçoivent une prime d'éloignement payable mensuellement en fonction de leur jour de présence et de la distance qu'ils ont à parcourir, selon le barème ci-après (valeurs exprimées en euros au 1^{er} mars 2006) :

	par mois	par jour
tranche 1 (2 à 5 km)	19,12	1,03
tranche 2 (+ 5 à 10 km)	37,86	1,96
tranche 3 (+ 10 à 15 km)	56,40	2,94
tranche 4 (+ 15 à 20 km)	62,58	3,35
tranche 5 (+ 20 km)		3,72

Ces montants seront actualisés au 1^{er} mars de chaque année en fonction de l'évolution de l'indemnité kilométrique fiscale telle que donnée pour un véhicule 5 CV et pour 5000 km/an.

Le bénéfice de l'indemnité est exclu pour les salariés travaillant en Ile de France et pouvant utiliser les transports en commun, ainsi que dans tous les cas où le salarié bénéficie d'un autre mode de prise en charge, notamment en cas de mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Article 42 – Treizième mois

Indépendamment de leurs appointements mensuels, les salariés titulaires reçoivent un treizième mois égal à 100% du salaire de base et des primes fixes du mois de décembre payable à raison de 50% en juin, 50% en décembre.

Article 43 – Affectation temporaire – Changement d'emploi

Lorsqu'un salarié doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un salarié absent qui occupe un emploi supérieur au sien, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui s'ajoute à son salaire et dont le montant est égal à la différence de salaire existant entre le pied d'échelle correspondant à l'emploi supérieur et le pied de l'échelle correspondant à l'emploi permanent du salarié.

Si toutefois le remplaçant, sans remplir effectivement toutes les fonctions du supérieur, doit néanmoins assurer durant l'absence de ce dernier un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité différentielle tenant compte de ce surcroît lui sera allouée.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux salariés cadres.

Un remplacement provisoire ne peut excéder une durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Lorsqu'un salarié doit remplir temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, il ne subit pas de réduction d'appointements.

Sous réserve des dispositions des articles 14-2)a) et 21 ci-dessus, tout déclassement d'un salarié ne peut intervenir qu'à la suite de sanctions disciplinaires prises après avis d'un conseil de discipline. Si le salarié refuse, le contrat peut être rompu du fait de l'employeur avec les conséquences qui en découlent.

Article 44 – Ancienneté

L'ancienneté d'un salarié dans la société comprend :

- le temps pendant lequel il a été employé en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs dans l'une ou l'autre société signataire de la présente convention, à l'exclusion toutefois de la durée des contrats qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé ;

- le temps des interruptions pour cause de mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre I de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par ce texte ;

- la durée des interruptions pour :

- . périodes militaires obligatoires,
- . maladies, accidents ou maternités,
- . congés payés annuels, congés exceptionnels réguliers.

Article 45 – Avancement

Indépendamment de l'ancienneté, des avancements peuvent être prononcés au titre de la performance et du déroulement de carrière.

1 Avancement au titre de l'ancienneté :

1-1 Date de mise en œuvre :

Pour chaque salarié, les avancements sont prononcés au 1^{er} janvier de chaque année.

Toutefois, pour les salariés entrés au cours de l'année N :

. si le temps de présence dans l'échelle est au moins égal à 6 mois, l'avancement est prononcé au 1^{er} janvier suivant (N+1),

. si le temps de présence dans l'échelle est inférieur à 6 mois, l'avancement est prononcé au 1^{er} janvier de l'année N+2.

Pour les salariés entrés avant le 16 du mois, le temps de présence dans l'échelle court à compter du 1^{er} du mois.

1-2 Montant de l'avancement :

L'avancement annuel au titre de l'ancienneté est de :

- un point pour les échelles 5,6,7, et 8,
- un point et demi pour les échelles 9 A, 9 B et 9 C,
- deux points pour les échelles 10 et 11,
- deux points et demi pour les échelles 12 à 16.

2. Valorisation de la performance des personnels d'exécution et de maîtrise

Une valorisation de la performance, lorsqu'elle est mise en œuvre, s'ajoute à l'avancement à l'ancienneté.

Dans le cadre d'un contingent annuel fixé à 10% de l'effectif concerné (CDI exécution et maîtrise présents tout au long de l'exercice précédent), les salariés peuvent bénéficier au titre de la performance, sur proposition de leur responsable hiérarchique, d'un bonus correspondant à :

- un point d'indice pour le personnel d'exécution,
- deux points d'indice pour la maîtrise.

3. Déroulement de carrière

3.1 Situation du personnel d'exécution et de maîtrise :

Pour favoriser le déroulement de carrière des salariés au sein d'un même emploi, et donc d'une même échelle, il est créé plusieurs échelons au sein des échelles 5 à 9 C.

Les possibilités de déroulement de carrière individuel font l'objet d'un examen attentif de la part de la hiérarchie. Cet examen prend plus particulièrement en compte, sur plusieurs exercices, les compétences mises en œuvre par le salarié dans la tenue de son emploi, son comportement professionnel et son expérience liée à son ancienneté dans le poste.

La reconnaissance de cette évolution de carrière se traduira par le passage à un échelon supérieur, sous réserve de respecter en régime définitif, au sein d'une même échelle, les quotas suivants :

- 60% de 1^{er} échelon,
- 30% de 2^{ème} échelon,
- 10% de 3^{ème} échelon.

Chacun des passages à l'échelon supérieur donnera lieu à l'attribution de :

- 10 points d'indice pour les salariés positionnés dans les échelles 5, 6 et 7,
- 15 points d'indice pour les salariés positionnés dans les échelles 8, 9A et 9B,
- 20 points d'indice pour les salariés positionnés dans les échelles 9C.

Un salarié qui n'aurait pas été promu au deuxième échelon au bout de 15 années d'ancienneté dans la même échelle pourra demander un examen de sa situation personnelle auprès du supérieur hiérarchique N+1.

3.2 Situation des cadres :

Compte tenu de la diversité des fonctions exercées par les cadres, leur déroulement de carrière s'effectuera de manière plus individualisée, en fonction des compétences mises en œuvre et des performances constatées sur une période significative et de l'expérience acquise. Au-delà de l'entretien annuel d'appréciation, tout cadre peut être reçu par son supérieur hiérarchique (avec possibilité de recours éventuel auprès du N+1 et de demande d'examen de sa situation s'il n'a pas bénéficié d'une augmentation individuelle depuis 3 ans).

Une enveloppe minimale de 0,50% de la masse indiciaire des cadres sera consacrée aux augmentations individuelles annuelles.

Article 46 – Médaille du travail

A l'occasion de la première remise de la médaille du travail, les salariés bénéficiant d'une ancienneté de douze années dans une ou plusieurs des sociétés d'autoroutes et, éventuellement, dans une société ayant signé un accord de réciprocité avec les sociétés d'autoroutes, recevront une gratification unique égale à la valeur de 200 points d'indice.

Titre VI - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 47 - Licenciement et démission

Outre les cas de mesures disciplinaires prévus par le règlement intérieur, le licenciement peut être prononcé pour les motifs suivants :

- licenciements individuels pour insuffisance professionnelle ou suppression d'emploi,
- licenciements collectifs pour raison économique.

Toute décision de licenciement est confirmée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception après respect de la procédure de licenciement. La date de la première présentation du pli recommandé fixe le point de départ du préavis.

Toute démission doit être portée à la connaissance de la société par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 48 - Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif de tout ou partie du personnel pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, tels que : réorganisation des services, réduction des effectifs pour motifs d'ordre économique, sans que cette énumération ait un caractère limitatif, l'ordre des licenciements est fixé en tenant compte des catégories professionnelles, de l'ancienneté dans la société et des charges de famille.

A l'intérieur de chaque catégorie d'emplois supprimés, ces licenciements viseraient dans l'ordre :

- a) les auxiliaires intermittents,
- b) les salariés qui remplissent les conditions de mise à la retraite ou susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite anticipée,
- c) les salariés en période d'essai,
- d) si l'élimination des catégories de salariés susvisées est insuffisante, sont ensuite licenciés les salariés présentant au vu de leur notation les moindres aptitudes professionnelles, puis les salariés titulaires du contrat de travail le moins ancien. Pour les salariés chargés de famille, l'ancienneté réelle est majorée d'un an avec majoration supplémentaire d'un an par enfant à charge au sens de la législation sur la Sécurité sociale.

Les salariés visés aux a), c) et d) ci-dessus, auront pendant un délai d'un an priorité pour être réintégrés dans leur ancien emploi s'il était recréé ou dans un emploi conforme à leurs aptitudes ou à leur nouvelle qualification, sous réserve qu'ils en aient informé l'employeur. Ces salariés réintégrés retrouvent les avantages qu'ils avaient à leur départ. Ils bénéficient de l'ancienneté qu'ils avaient acquise au moment de ce départ.

La société devra convoquer, par lettre recommandée, les anciens salariés jouissant de la priorité de réintégration. A défaut d'acceptation expresse par les intéressés dans un délai de dix jours francs, ces derniers sont considérés comme renonçant à l'exercice de leur droit en priorité.

Article 49 - Délai congé (préavis)

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, la durée du préavis réciproque, hormis les cas de fautes graves, est fixée :

- à six mois pour le personnel cadre,
- à quatre mois pour le personnel de maîtrise,
- à deux mois pour le personnel d'exécution.

Le point de départ du délai-congé est fixé à la date de présentation de la lettre recommandée par laquelle a été notifié le licenciement ou la démission.

En cas d'inobservation du préavis ci-dessus par l'une des deux parties, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des traitements des trois derniers mois précédant la rupture du contrat individuel de travail.

Toutefois, le salarié qui a été licencié et qui vient à trouver un nouvel emploi en cours de préavis peut être libéré sans avoir à payer l'indemnité, à condition d'avertir la société par lettre recommandée quarante-huit heures à l'avance s'il est agent d'exécution, une semaine s'il est agent de maîtrise ou cadre.

En cas de licenciement, le temps de préavis pourra, au gré de la société, être remplacé par l'attribution des appointements correspondants, étant entendu que le contrat de travail ne prendra fin qu'à l'issue du délai normal de préavis et que le salarié dispensé d'exécuter son préavis ne subira aucune diminution des salaires et avantages qu'il aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Absences pendant le préavis :

Pendant la durée du préavis, le salarié qui a reçu ou donné congé peut s'absenter pendant un maximum de 50 heures par mois pour rechercher un nouvel emploi.

Ces absences sont prises par demi-journées au moins ; elles ne peuvent pas excéder quatre journées consécutives.

Les absences sont fixées en accord avec la Direction ; elles seront prises alternativement une fois à la volonté de la société, la fois suivante à la volonté du salarié.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction des appointements ; aucune indemnité n'est due par la société si les heures accordées pour la recherche d'un emploi ne sont pas utilisées par l'intéressé.

Le droit aux absences cesse lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, ce qu'il est tenu de déclarer aussitôt à la société.

Article 50 - Indemnité de licenciement

Il est alloué aux salariés congédiés qui comptent deux ans et moins de cinq ans de présence l'indemnité de licenciement prévue par l'article R.122-2 du Code du Travail, soit 20 heures de salaire par année de service pour les salariés rémunérés à l'heure et 1/10^e de mois par année de service pour les salariés rémunérés au mois.

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pour les licenciements fondés sur un motif économique, l'indemnité de licenciement allouée ne peut être inférieure à 2/10^e de mois par année d'ancienneté pour les salariés qui comptent deux ans de présence ininterrompue dans l'entreprise. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 2/10^e de mois de salaire plus 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

En dehors des cas où la rupture résulte d'une faute grave du salarié ou de la force majeure, les salariés licenciés qui comptent plus de cinq ans d'ancienneté se voient attribuer une indemnité de licenciement calculée sur la base de ½ mois de traitement par année de service à compter de la date de recrutement.

Le total de l'indemnité ne peut être inférieur au montant prévu par la loi ni excéder huit mois de traitement pour les agents d'exécution, dix mois de traitement pour les agents de maîtrise et un an de traitement pour les cadres. Ce maximum est ramené à six mois pour l'ensemble du personnel lorsqu'il s'agit de licenciements collectifs prononcés pour difficultés économiques

Les fractions d'années d'ancienneté sont arrêtees au douzième le plus proche.

Les appointements mensuels à prendre en considération sont ceux qui correspondent au salaire total moyen des douze derniers mois.

Le salarié engagé à plusieurs reprises par la société a droit, lors d'un licenciement, à l'indemnité de licenciement correspondant à son ancienneté, décomptée comme indiqué à l'article 44.

Après un premier paiement d'indemnité de licenciement, les licenciements ultérieurs donnent lieu au paiement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel tenant compte des nouvelles années donnant droit à l'indemnité et calculées en application des dispositions du premier alinéa du présent article.

L'indemnité de licenciement n'est pas due aux salariés âgés de plus de soixante-cinq ans ni aux salariés congédiés par mesure disciplinaire.

Elle est payable au départ de la société.

Article 51 - Départ à la retraite

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le régime général d'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui en demande la liquidation à partir d'un âge déterminé ; celui-ci est fixé à 60 ans.

Le salarié qui a fait l'objet d'une mesure de licenciement après l'âge de 65 ans ne peut prétendre à une indemnité de licenciement.

Article 52 - Indemnité de départ en retraite

Tout salarié ayant au minimum dix ans d'ancienneté dans l'une ou plusieurs des sociétés d'autoroutes reçoit, lors de son départ à la retraite, une indemnité dite de fin de carrière calculée à partir de son salaire de base du dernier mois d'activité et égale à deux mois de salaire + 2/5^e de mois par année supplémentaire au-delà de 10 ans.

Le total de cette indemnité ne peut, en aucun cas excéder 6 mois de salaire de base.

Titre VII - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE

Article 53 - Régime complémentaire de retraite et prévoyance

Le personnel susceptible de bénéficier des avantages prévus par la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947 sera affilié aux institutions chargées de l'application de ladite convention.

Les régimes auxquels adhéreront les sociétés signataires seront assis sur des taux de cotisation de 7,50% pour la tranche A et de 20,3% pour la tranche B.

Les salariés non susceptibles de bénéficier du régime des cadres seront affiliés au régime obligatoire de retraite des salariés ainsi qu'à un régime supplémentaire assis sur une cotisation au taux de 2%.

Tous les salariés bénéficieront d'un régime de prévoyance dont les cotisations seront réparties paritairement.

Titre VIII - AUXILIAIRES INTERMITTENTS ET SALARIES SAISONNIERS

Article 54 - Auxiliaires intermittents

Les auxiliaires intermittents sont des agents non permanents embauchés pour des travaux ou services à durée et à horaire irréguliers.

Les conditions de leur emploi sont déterminées par les règles du Droit Commun ; cependant, les articles 1^{er}, 2, 3, 4, 5, 6, 36 à 38, 40 et 41 de la présente convention leur sont applicables.

Ils bénéficient d'un salaire horaire calculé sur la base du salaire mensuel de l'indice de début de l'emploi occupé, y compris les primes diverses qui lui sont attachées.

Le nombre de ces auxiliaires intermittents ne devra pas excéder en effectif annuel 15% de l'effectif annuel de la société.

Article 54 bis - Salariés saisonniers

Les saisonniers sont des salariés non permanents recrutés sous contrat à durée déterminée, exclusivement pour les périodes de fortes migrations ou de mise en place des conditions hivernales de circulation. Le total des périodes, pendant lesquelles le recours aux saisonniers est possible ne peut dépasser 180 jours calendaires, par filière, sur l'année civile.

Les modalités de mise en œuvre de ces contrats sont précisées par accord d'entreprise.

Titre IX - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS

Article 55 - Fonctionnaires détachés

La présente convention collective s'applique aux fonctionnaires détachés auprès des sociétés signataires-pour autant que ses dispositions ne soient pas incompatibles avec celles du statut de la fonction publique.

Article 56 - Recrutement des fonctionnaires détachés

Article abrogé.

Article 57 – Causes d'expiration du contrat

Article abrogé.

Article 58 - Congés de maladie des fonctionnaires détachés

Article abrogé.

Article 59 – Régime de retraite des fonctionnaires détachés

Article abrogé.

TITRE X – DATE D’EFFET – DÉPÔT - DIFFUSION

Article 60 - Date d’effet

La présente convention prendra effet au 1er juin 1979.

Article 61 – Publicité

La présente convention, ses annexes et les avenants éventuels qui pourraient être signés ultérieurement, seront déposés aux secrétariats des Conseils des Prud’hommes de Paris de chacune des Directions d’Exploitation des sociétés signataires.

ANNEXE I

DÉFINITIONS D'EMPLOIS

TABLE DES MATIÈRES

1/ EMPLOIS MAÎTRISE & EXÉCUTION

Note liminaire
Tableau des filières
Filière Administration
Filière péage
Filière entretien – surveillance – atelier
Filière bureau d'études
Filière informatique
Filière électronique – électrotechnique

2/ EMPLOIS CADRES

3/ NIVEAUX DE FORMATION

Les définitions d'emplois constituent une annexe à la Convention collective. Les dispositions légales et réglementaires s'appliquent de plein droit.

EMPLOIS MAÎTRISE & EXÉCUTION

DÉFINITIONS D'EMPLOIS

NOTE LIMINAIRE

1) Les définitions ci-après font état, dans tous les cas, des fonctions principales exercées par les agents. Elles n'excluent pas l'exécution éventuelle de tâches accessoires inhérentes à ces fonctions principales.

2) Tous les emplois ci-après peuvent comporter pour leur titulaire l'obligation d'être assermenté.

DÉFINITIONS DES NIVEAUX

Niveau 1:

- Consignes simples et détaillées fixant les modes opératoires,
- Exécute des tâches caractérisées par leur simplicité,
- Travail caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses.

Niveau 2 :

- Instructions de travail précises indiquant les méthodes à utiliser,
- Exécution d'un travail qualifié,
- L'obtention de la conformité fait appel à l'expérience.

Niveau 3 :

- Instructions précises,
- Travaux comportant l'analyse et l'exploitation d'informations,
- Peut avoir la responsabilité technique de personnel de qualification moindre.

Niveau 4 :

- Instructions de caractère général laissant initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre,
- Nécessité d'autonomie mais exercice de contrôle et d'assistance de la hiérarchie de rang supérieur,
- Peut assurer l'encadrement d'agents placés sous son autorité.

Niveau 5 :

- Directives constituant le cadre de l'ensemble de l'activité et définissant l'objectif à atteindre,
- Contrôle du niveau 5 exercé par un cadre,
- Travaux nécessitant prise en compte et intégration de contraintes plus ou moins complexes (techniques, d'ordre économique, administratif) et du coût des solutions proposées,
- Peut assurer l'encadrement d'agents placés sous son autorité.

TABLEAU DES FILIÈRES ET EMPLOIS

NIVEAUX	ÉCHELLES	ADMINISTRATION	PÉAGE	ENTRETIEN SURVEILLANCE ATELIER	BUREAU D'ÉTUDES	FILIERE INFORMATIQUE	TECHNIQUES SPÉCIALISÉES
1	V	<ul style="list-style-type: none"> - Dactylographe - Dactylo-employée de bureau - Standardiste réceptionniste - Employé de bureau - Chauffeur 		<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier d'entretien 1^{ère} catégorie 			
	VI	<ul style="list-style-type: none"> - Dactylo 2^{ème} catégorie - Employé administratif - Aide comptable 1^{er} échelon - Agent de liaisons - Agent d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent d'exploitation - Receveur - Vérificateur 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier d'entretien 2^{ème} catégorie - Ouvrier autoroutier qualifié 1^{ère} catégorie - Agent de surveillance 	<ul style="list-style-type: none"> - Calqueur 		
2	VII	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire dactylo - Employé administratif qualifié 1^{ère} catégorie - Aide comptable 2^{ème} échelon - Opérateur transmissions - Magasinier 	<ul style="list-style-type: none"> - Receveur chef - Vérificateur principal - Caissier 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrier autoroutier qualifié 2^{ème} catégorie - Chef d'équipe - Ouvrier qualifié d'atelier 	<ul style="list-style-type: none"> - Dessinateur calqueur 	<ul style="list-style-type: none"> - Technicien d'assistance - Technicien d'exploitation - Technicien réseau 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent d'entretien électrotechnicien - Agent d'entretien électronique
3	VIII	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire - Employé administratif qualifié 2^{ème} catégorie - Comptable 1^{er} échelon - Opérateur principal de transmissions - Magasinier principal 	<ul style="list-style-type: none"> - Surveillant péage - Agent de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> - Surveillant de travaux - Ouvrier d'atelier hautement qualifié 	<ul style="list-style-type: none"> - Dessinateur d'exécution 	<ul style="list-style-type: none"> - Programmeur 1^{er} échelon 	<ul style="list-style-type: none"> - Electrotechnicien 1^{ère} catégorie - Electronicien 1^{ère} catégorie
4	IX A	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire administrative ou technique 1^{ère} catégorie - Comptable 2^{ème} échelon - Chef magasinier 	<ul style="list-style-type: none"> - Agent de contrôle principal - Chef de gare ou conducteur de péage 	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur de travaux - Chef d'atelier 	<ul style="list-style-type: none"> - Dessinateur d'études 	<ul style="list-style-type: none"> - Programmeur 2^{ème} échelon 	<ul style="list-style-type: none"> - Electrotechnicien 2^{ème} catégorie - Electronicien 2^{ème} catégorie
5	IX B	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétaire administrative ou technique 2^{ème} catégorie - Comptable principal 	<ul style="list-style-type: none"> - Chef de gare principale ou Conducteur péage principal 	<ul style="list-style-type: none"> - Conducteur de travaux principal - Chef d'atelier principal 	<ul style="list-style-type: none"> - Dessinateur d'études principal 	<ul style="list-style-type: none"> - Chef d'atelier informatique 	<ul style="list-style-type: none"> - Electrotechnicien 3^{ème} catégorie - Electronicien 3^{ème} catégorie

FILIÈRE ADMINISTRATION

SECRETARIAT

Dactylo première catégorie

Exécute des travaux de dactylographie d'après des documents écrits ou enregistrés. Peut travailler sur des machines à traitement de texte. Procède généralement à l'enregistrement et au classement des travaux effectués.

Dactylo- employé(e) de bureau

Dactylo appelé(e) à exécuter occasionnellement divers travaux administratifs tel que classement, enregistrement, diffusion et envoi du courrier, téléphone, travaux de reprographie.

Dactylo deuxième catégorie

Exécute des travaux de dactylographie requérant de l'initiative et de l'interprétation d'après des documents écrits, enregistrés ou pris sous dictée en sténographie ou par une méthode d'écriture rapide. Peut travailler sur des machines à traitement de texte. Procède généralement à l'enregistrement et au classement des travaux effectués.

Secrétaire Dactylographe

Est chargé(e) de la constitution des dossiers, de leur mise à jour et de leur classement ainsi que du suivi et de la coordination de diverses tâches administratives. Assure également la fonction de dactylo.

Secrétaire

Secrétaire dactylo qui peut être chargé(e) de la rédaction du courrier sur directives générales, et d'organiser, coordonner et contrôler le travail d'autres agents.

Secrétaire administratif(ve) ou technique – première catégorie

Exerce des fonctions de secrétariat administratives ou techniques comportant initiatives et responsabilité dans une gamme très étendue de tâches telles que : rédaction courante, tenue des tableaux, livres et registres, constitution et suivi de dossiers, recherches et traitement d'informations en utilisant éventuellement des moyens informatiques.

Secrétaire administratif(ve) ou technique- deuxième catégorie

Secrétaire administratif(ve) ou technique appelé à traiter des dossiers avec des tiers et à exercer des fonctions d'encadrement.

FILIÈRE ADMINISTRATION

EMPLOIS ADMINISTRATIFS

Employé(e) de bureau

Chargé(e) de travaux divers tels que classement, reprographie, diffusion et envoi de courrier, tenue d'archives.

Employé(e) administratif(ve)

Employé(e) de bureau qui effectue en outre divers travaux d'ordre administratif, tels que dépouillement et enregistrement des documents, constitution de dossiers, suivant les instructions reçues.

Employé(e) administratif(ve) qualifié(e) – première catégorie

Effectue des travaux comportant l'analyse et l'exploitation d'informations dans les différents domaines de la gestion administrative suivant instructions reçues, ainsi que des tâches courantes de tri, de classement et d'enregistrement en utilisant des systèmes informatiques.

Employé(e) administratif(ve) qualifié(e) –deuxième catégorie

Employé(e) administratif(ve) qualifié(e) remplissant des fonctions administratives comportant initiative et responsabilité. Peut rédiger du courrier sur directives générales et diriger d'autres agents.

FILIÈRE ADMINISTRATION

COMPTABILITE

Aide comptable 1^{er} échelon

Exécute des travaux d'enregistrement, d'imputation, de rapprochement en comptabilité générale ou analytique ainsi que des travaux de gestion, en utilisant notamment des procédés informatiques.

Aide comptable 2^{ème} échelon

Aide comptable assurant les tâches d'un aide comptable 1^{er} échelon et possédant une pratique professionnelle confirmée. Analyse les soldes des comptes et en exploite les résultats.

Comptable 1^{er} échelon

Enregistre et analyse toutes les opérations, les ventile pour permettre d'en tirer balances, compte de résultat, bilans, prix de revient, prévisions et statistiques. Propose des écritures de redressement. Peut être appelé à coordonner et contrôler l'activité d'aide-comptable. Assure des relations directes avec les tiers, et notamment les banques.

Comptable – deuxième échelon

Comptable assurant les tâches d'un comptable premier échelon et appelé notamment à dresser les prévisions de trésorerie et à préparer les documents susceptibles d'être traduits dans les bilans. Etablit les états préparatoires aux déclarations administratives. Coordonne et contrôle le travail d'autres agents.

Comptable principal

Comptable deuxième échelon confirmé qui assume des responsabilités importantes, comme celles d'une Unité comptable. Encadre et coordonne le travail d'autres agents.

FILIÈRE ADMINISTRATION

TRANSMISSIONS

Opérateur(trice) de transmissions

Agent posté(e) ou non posté(e) chargé(e) sur tout ou partie d'une autoroute, de centraliser et de diffuser au moyen des différents systèmes de transmissions mis à sa disposition (radio, téléphone, télex, télécopie...) les informations utiles à l'exploitation recueillies auprès des services opérationnels, des usagers ou d'organismes extérieurs. Peut être chargé(e) de la fonction standard et de diverses tâches administratives.

Opérateur(trice) principal(e) de transmission

Opérateur(trice) de transmission qui, en outre, est chargé(e) de la surveillance permanente d'un tronçon de l'autoroute dans le cadre de consignes établies. A l'initiative, en cas d'incident sur le tracé, de déclencher les premières mesures de sauvegarde, en assure le maintien et le suivi jusqu'à la prise en charge par le cadre responsable. Il (elle) teste généralement l'état de marche des équipements installés sur le tracé et rattachés à son poste.

FILIÈRE ADMINISTRATION

MAGASINIER

Magasinier

Effectue, en utilisant éventuellement des moyens informatiques, les opérations d'entrée, de vérification, de stockage et de sortie des marchandises.

Participe aux opérations d'inventaire et tient à jour des fichiers d'entrées et sorties.

Magasinier principal

Magasinier qui de plus prépare les bons de commande et assure la liaison avec la comptabilité.

Chef magasinier

Magasinier principal qui assure en outre la gestion des stocks. Peut être amené(e) à coordonner l'activité d'autres magasiniers.

FILIÈRE ADMINISTRATION

AUTRES EMPLOIS

Standardiste réceptionniste

Reçoit et transmet les communications téléphoniques, télex et télécopies. Accueille et dirige les visiteurs. Peut assurer d'autres tâches telles que travaux de bureau et de dactylographie.

Agent d'accueil

Agent chargé(e) d'assurer l'accueil et l'information du public ainsi que la surveillance dans un centre à vocation culturelle ou touristique. Il (elle) a la charge et la gestion de stocks de dépliants et peut assurer des ventes accessoires.

Agent de liaison

Assure, avec le véhicule dont il (elle) est doté(e), les liaisons et transports. Peut, en outre, être chargé(e) des tâches d'employé(e) de bureau.

Chauffeur

Assure la conduite des véhicules de tourisme. Peut, en outre, être chargé(e) des tâches d'employé(e) de bureau.

FILIÈRE PÉAGE

Receveur(se)

Agent posté(e) ou non posté(e) effectuant son travail de jour et/ou de nuit ; assure la perception du péage et la relation avec les usagers et effectue toutes les opérations s'y rapportant dans le cadre des dispositions prescrites.

Receveur(se) chef

Agent posté(e) ou non posté(e) effectuant son travail de jour et/ou de nuit ; il (elle) assume la responsabilité du fonctionnement permanent de la gare ou des gares auxquelles il (elle) est rattaché(e) pendant la durée de son poste. Il (elle) participe dans le cadre des dispositions prescrites et au même titre que le (la) receveur(se), à la perception du péage à l'accueil des usagers et à toutes les opérations s'y rapportant.

Vérificateur(trice)

Effectue, en se conformant aux dispositions prescrites, divers travaux d'ordre administratif, tels que dépouillement et enregistrement de documents, constitution et tenue de dossiers, de livres et de registres. Peut participer de jour ou de nuit à des actions de vérification des opérations de péage sur le terrain.

Vérificateur(trice) principal(e)

Remplit des fonctions administratives comportant une part d'initiative et de responsabilité et exigeant des connaissances pratiques en matière de péage.

Rédige des rapports sommaires et participe de jour ou de nuit à des actions de vérification des opérations de péage sur le terrain.

Agent d'exploitation

Agent posté(e) ou non posté(e) effectuant divers travaux d'entretien et/ou de perception des péages.

Caissier(ère)

Agent posté(e) ou non posté(e) qui enregistre et centralise des mouvements de fonds internes au sein d'une gare. Peut, en outre, effectuer des tâches administratives simples.

Agent de contrôle

Agent posté(e) ou non posté(e), remplissant des fonctions administratives comportant une part d'initiative et de responsabilité et exigeant des connaissances pratiques en matière de péage. Rédige des rapports et met en œuvre sur le terrain des actions de contrôle des opérations de péage.

Agent de contrôle principal

Même définition que l'agent de contrôle. Dirige une équipe et organise des opérations de contrôle.

Surveillant(e) péage ou chef de gare adjoint(e)

Agent posté(e) ou non posté(e) qui, dans les gares à fort trafic (à titre indicatif : 20000 véhicules/ jour) assume la responsabilité du fonctionnement permanent de la gare ou des gares auxquelles il (elle) est rattaché(e) pendant la durée de son poste, conformément aux dispositions prescrites. Assiste ou remplace, en cas de nécessité, un(e) chef de gare lorsque l'organisation le justifie.

Chef de gare ou conducteur(trice) péage

Agent responsable du personnel, des installations et de toutes les opérations de péage effectuées dans son secteur de rattachement.

Chef de gare principal(e) ou conducteur(trice) péage principal(e)

Chef de gare ou conducteur péage ayant une compétence confirmée et/ou assumant des tâches et des responsabilités importantes.

FILIÈRE - ENTRETIEN – SURVEILLANCE – ATELIER

Dans le cadre de son emploi défini dans cette filière, l'agent peut être appelé à participer à un tour d'astreinte ou de permanence, et à des actions de surveillance, signalisation, intervention sur les incidents de circulation, protection des personnes et des matériels en cause en liaison permanente avec la hiérarchie et les forces de police ou la cellule spécialisée. Ils peuvent être amenés à intervenir sous circulation.

Ouvrier(ère) d'entretien 1^{re} catégorie

Ouvrier(ère) préposé(e) à l'entretien courant du tracé, des installations annexes et des bâtiments.

Ouvrier(ère) d'entretien 2^e catégorie

Ouvrier(ère) pratiquant, sur le tracé ou en atelier, l'entretien des bâtiments, matériels et installations annexes.

Il (elle) est notamment appelé(e) à effectuer des travaux dans au moins l'une des spécialités suivantes : maçonnerie, menuiserie, peinture, réparation de glissières, plantation, serrurerie, plomberie, mécanique. Travaille seul(e) ou en équipe.

Agent de surveillance

Chargé plus spécialement de la surveillance du tracé et de l'intervention sur le tracé. Peut être posté. Signale et intervient sur les incidents et accidents de la circulation. Effectue éventuellement des travaux d'entretien.

Ouvrier(ère) autoroutier(ère) qualifié(e) 1^{re} catégorie

Agent (pouvant être posté(e), préposé(e) à l'entretien et à la surveillance du tracé (infrastructure, superstructures, installations annexes). Doit posséder le permis C.

Ouvrier(ère) autoroutier(ère) qualifié(e) 2^e catégorie ou chef d'équipe

Ouvrier(ère) autoroutier(ère) qualifié(e) ayant une expérience confirmée. Peut être amené(e) à diriger d'autres ouvriers. Peut être chargé(e) de la surveillance des travaux et de recueillir les éléments permettant d'en établir le constat.

Ouvrier(ère) qualifié(e) d’atelier

Ouvrier(ère) professionnel(le) préposé(e) à l’entretien et à la réparation des équipements spécialisés, notamment matériel roulant, installations électriques, bâtiments, signalisation, éclairage public.

Ouvrier(ère) d’atelier hautement qualifié(e)

Ouvrier(ère) qualifié(e) d’atelier, mais possédant une technique plus affirmée et pouvant avoir la responsabilité d’une équipe.

Surveillant(e) de travaux

Organise et surveille le travail de plusieurs équipes d’entretien ou la marche d’un chantier (en régie ou à l’entreprise). Rédige les rapports de chantier ; contrôle que le travail s’effectue dans les règles de l’art et rédige les constats de travaux.

Participe à l’élaboration et à la mise au net des dessins et des calculs des éléments simples d’un projet, et à des opérations topographiques et relevés divers.

Conducteur(trice) de travaux

Organise et coordonne l’activité d’équipes de surveillance et/ou d’entretien et participe à la conduite des chantiers exécutés par des entreprises.

Est responsable des personnels, des matériels, des installations et de toutes les opérations effectuées dans son secteur d’activité.

Etablit les rapports et les états courants nécessaires à la gestion de son secteur d’activité.

Peut être amené(e) à élaborer et à mettre au net des dessins et des calculs d’éléments simples d’un projet et d’opérations topographiques et relevés divers.

Conducteur(trice) de travaux principal

Conducteur(trice) de travaux ayant une expérience professionnelle confirmée et assurant des tâches et des responsabilités importantes.

Chef d’atelier

Organise, dirige, contrôle l’activité d’un ou plusieurs ateliers, établit les rapports et états courants nécessaires à la gestion du ou des ateliers.

Est responsable des personnels, des matériels, des installations et de toutes les opérations effectuées dans son secteur d’activité. Participe au même titre que les ouvrier(ères) d’atelier hautement qualifiés(ées) aux opérations d’entretien et de réparation d’équipement spécialisés.

Chef d'atelier principal

Chef d'atelier ayant une expérience professionnelle confirmée et assurant des tâches et des responsabilités importantes.

FILIÈRE BUREAU D'ÉTUDES

Calqueur(euse)

Chargé(e) de la reproduction de dessins, d'épures, de croquis ou de relevés simples sur le terrain, de la préparation des documents d'un projet (titres, levés, tableaux, présentation de documents).

Dessinateur(trice) calqueur(euse)

Chargé(e) d'exécuter des dessins et des plans à l'échelle d'après croquis comportant des indications précises ou d'après des cotes relevées par ses soins.

Dessinateur(trice) d'exécution

Chargé(e) des dessins et du calcul des éléments simples d'un projet. Participe à des opérations topographiques et relevés divers. Effectue des métrés.

Dessinateur(trice) d'études

Dessinateur(trice) chargé(e) d'après des directives, d'établir les plans et métrés de sa spécialité.

Dessinateur(trice) d'études principal(e)

Dessinateur(trice) d'études qui effectue son travail de façons autonome ; peut en outre être amené(e) à diriger une équipe de dessinateurs(trices).

FILIÈRE INFORMATIQUE

Programmeur, premier échelon

Rédige des programmes, prépare des essais, procède aux tests des programmes et constitue les dossiers d'exploitation.

Programmeur, deuxième échelon

Programmeur qui, en outre, établit des spécifications détaillées, élabore des schémas logiques déterminant l'ordre d'exécution de chaque instruction de programme, vérifie que les règles de traitement sont cohérentes et complètes.

Technicien(ne) d'Assistance

Assure le lien nécessaire entre les utilisateurs et l'équipe informatique en apportant assistance et formation à l'utilisation des logiciels et des matériels.

Technicien(ne) d'Exploitation

Agent, posté ou non posté ou pouvant travailler par roulement, qui met en œuvre les moyens et procédures d'exploitation des systèmes informatiques. Il localise et signale les anomalies et incidents de fonctionnement.

Technicien(ne) de Réseau

Chargé(e) de l'exploitation et de la gestion quotidienne du réseau de transmission des données informatiques.

Chef d'atelier informatique

Assure le fonctionnement du matériel ainsi que l'encadrement du personnel d'un ou de plusieurs ateliers. Veille au respect des normes d'exploitation et des plannings d'exécution.

FILIÈRE ÉLECTRONIQUE

Agent d'entretien électronique

Assure l'entretien courant, procède aux réparations simples et aux remplacements d'éléments et de sous-ensembles sur les installations et matériels électroniques.

Electronicien(ne) 1^{re} catégorie

Maintient en bon état de fonctionnement et dépanne les équipements électroniques. Interprète les schémas et effectue le remplacement de sous-ensembles ou d'ensembles.

Electronicien(ne) 2^e catégorie

Electronicien(ne) de 1^{er} catégorie qui assure la réparation de sous-ensembles ou d'ensembles complets et maîtrise les micro processeurs et les télétransmissions. Mène à bien les réceptions de matériel ; établit les rapports circonstanciés, étudie, réalise et met au point les dispositifs électroniques ou informatiques accompagnés des documents nécessaires à leur réalisation.

Electronicien(ne) 3^e catégorie ou Chef d'atelier electronicien(ne)

Electronicien(ne) de 2^e catégorie qui participe aux opérations d'entretien et de dépannage des installations ; coordonne l'ensemble des moyens mis à sa disposition pour mener à bien la maintenance des installations électroniques.

Peut être responsable des personnels, des matériels, des installations et de toutes les opérations effectuées dans son secteur d'activité.

FILIÈRE ÉLECTROTECHNIQUE

Agent d'entretien électrotechnique

Assure l'entretien courant, procède aux réparations simples et aux remplacements d'éléments sur les installations de matériels électrotechniques.

Électrotechnicien(ne) 1^{re} catégorie

Maintient en bon état de fonctionnement et dépanne les équipements électrotechniques. Interprète les schémas. Peut être appelé(e) à adapter ou modifier des installations existantes ou à réaliser des travaux neufs.

Électrotechnicien(ne) 2^e catégorie

Electrotechnicien(ne) de 1^{re} catégorie qui assure la coordination des différents moyens mis à sa disposition.

Électrotechnicien(ne) 3^e catégorie ou Chef d'atelier électrotechnicien(ne)

Electrotechnicien(ne) de 2^e catégorie qui participe aux opérations d'entretien des installations. Peut organiser et contrôler le travail des agents sous sa responsabilité. Elabore un cahier des prescriptions techniques, contrôle la bonne exécution des travaux, effectue la réception et établit les rapports circonstanciés.

EMPLOIS CADRES

EMPLOIS CADRES

Définition générale

Le cadre assume une fonction pour laquelle sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Cette fonction réclame du titulaire des compétences techniques et des aptitudes à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Elle réclame également du titulaire un esprit de créativité et d'innovation. Elle comporte une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises dont il rend compte, ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le cadre qui a du personnel sous son autorité, doit faire preuve sur le plan humain, vis-à-vis de ses collaborateurs, de qualités d'animation et de motivation.

Il prend les décisions propres à animer et à coordonner l'activité de ces subordonnés qu'il a la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Le cadre maintient ses connaissances au niveau de l'évolution des techniques nécessaires à sa fonction avec l'aide de l'entreprise.

En raison de la diversité de structure et d'importance des sociétés adhérentes à la présente convention, une définition-type des postes de cadre ne peut être donnée.

En conséquence, la définition des positions ci-après ne se réfère qu'à des niveaux de responsabilité et de compétences. Il appartiendra à chaque société de préciser les fonctions propres à chaque emploi de cadre.

Position I

Cadre ayant acquis par sa première formation les connaissances nécessaires, mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assurant pas encore de responsabilité lui permettant d'être classé dans l'une des positions ci-après.

Position II

Cadre agissant à partir de directives générales dans le secteur d'activité qui lui est imparti.

Il anime et coordonne l'activité des agents placés éventuellement sous son autorité.

Il assiste les cadres d'un niveau supérieur auxquels incombe la responsabilité d'ensemble du secteur.

Il participe à la définition des objectifs de son secteur.

Position III

Cadre assumant des responsabilités importantes, soit au plan de l'encadrement d'une unité, soit au plan de la complexité technique.

Il anime et coordonne l'activité des agents placés éventuellement sous son autorité, dont certains peuvent être cadres.

Il participe à la définition des objectifs de son secteur.

Position IV

Cadre exerçant des responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau.

Il participe à l'élaboration et à la définition des politiques, des structures et des objectifs de l'ensemble auquel il appartient. Ses décisions ont des répercussions importantes sur les unités de cet ensemble, sur des unités extérieures à celui-ci, ou sur son environnement. Elles nécessitent de ce fait la prise en compte préalable et la coordination d'éléments complexes et variés.

Position V

Cadre de direction dont la position découle de la haute compétence et des responsabilités étendues qu'impliquent la nature de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre multiples activités et/ou l'importance de l'ensemble à gérer.

Cette position exige la plus large initiative et l'autonomie de jugement.

CADRES
CLASSIFICATIONS

POSITIONS	ÉCHELLES
P 1	X
P 2	X- XI
P 3	XI- XII- XIII
P 4	XII- XIII- XIV- XV
P 5	XVI ou hors échelle

NIVEAUX DE FORMATION

Le tableau des niveaux de Formation ci-après, définit, à titre indicatif, un niveau de formation de référence correspondant à chaque type de poste, dans une spécialité de filière donnée.

Il convient de souligner que le niveau de formation n'est donné qu'à titre indicatif.

L'expérience professionnelle, notamment est également prise en compte.

NIVEAU DE FORMATION (1)	DÉFINITIONS (1)	CORRESPONDANCE EMPLOIS	
		MAITRISE, EXECUTIONS	CADRES
<u>I</u>	BAC + 4 : Grandes Ecoles <i>Universités</i>		<i><u>PI - PIV - PV</u></i>
<u>II</u>	Bac +3 : Ecoles ou Universités		<i><u>PI - PIII - PIV</u></i> Certains emplois de P II
<u>III</u>	1 ^{er} cycle supérieur- BAC + 2 Universités Sections spéciales de lycées IUT	Niveau 4 ou 5	<i><u>PI - PII</u></i>
<u>IV</u>	Bac- Ecoles professionnelles	Niveau 3 ou 4	
<u>V</u>	CAP – BEP (en CET ou lycées techniques)	Niveau 1 ou 2	
<u>VI</u>	<i><u>Fin de scolarité</u></i>		

(1) D'après circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education Nationale

ANNEXE II

PIEDS D'ÉCHELLE

CATEGORIE	<u>ÉCHELLE</u>	PIED D'ÉCHELLE
EXÉCUTION	5	215
	6	222
	7	231
MAITRISE	8	240
	9A	250
	9B	280
	9C	320
CADRES	10	400
	11	450
	12	500
	13	550
	14	600
	15	660
	16	720

ANNEXE III

TAUX DE RÉMUNÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL

		TRANCHES HORAIRES		1 à 35	36 à 43	au-delà de 43
HEURES HABITUELLES DE JOUR	Jour ouvré	jour	taux	100%	125%	150%
	samedi	jour	taux	100%	125%	150%
	dimanche	jour	taux	150%	175%	200%

		TRANCHES HORAIRES		1 à 40	40 à 48	au-delà de 48
HEURES HABITUELLES DE NUIT	Jour ouvré	NUIT	taux	135%	160%	185%
	samedi	NUIT	taux	170%	195%	220%
	dimanche	NUIT	taux	190%	215%	240%
HEURES EXCEPTIONNELLES		jour	taux	270%	270%	270%
		NUIT	taux	350%	350%	350%
SERVICE DISPONIBLE		NUIT	Indemnité horaire représentant 18% de l'heure normale			
		dimanche jour férié	Indemnité horaire représentant 25% de l'heure normale			
INTERVENTION		NUIT	taux	220%	220%	220%
		dimanche jour férié	taux	230%	230%	230%

TRANCHES HORAIRES	1 à 40	40 à 48	au-delà de 48	
JOURS FÉRIÉS (AGENTS POSTÉS)				
Les agents dont le jour de repos coïncidera, du fait du travail par roulement, avec un jour férié ou chômé, auront droit à une indemnité égale au montant de la journée considérée.				
NON TRAVAILLÉS	TAUX	200%	-	-
Les agents travaillant par roulement et qui, par nécessité de service, seront occupés un jour férié ou chômé sans possibilité de repos compensateur, auront droit à la même indemnité augmentée des majorations de dimanche ou de dimanche de nuit.				
TRAVAILLÉS NON RÉCUPÉRÉS (JOUR)	TAUX	250%	275%	300%
TRAVAILLÉS NON RÉCUPÉRÉS (NUIT)	TAUX	290%	315%	340%
Les agents travaillant par roulement et qui, par nécessité de service, seront occupés un jour férié ou chômé, avec repos compensateur, auront droit aux majorations pour heures de dimanche.				
TRAVAILLÉS RÉCUPÉRÉS	TAUX	150%	175%	200%