

# **Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979**

## **Titre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue dans le cadre de l'article L. A1-131-1 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 à péage, quelle que soit leur forme juridique.

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

### **Durée-Dénonciation-Révision**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

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 du 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 trente 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 deux 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.

## **Conciliation**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

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) Etudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la présente convention ;
- c) Etudier les modifications éventuelles 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.

## **Avantages acquis**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

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 du 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.

## **Adhésions nouvelles**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

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 ses 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 trois mois de la signature de la présente convention, la nouvelle partie contractante sera considérée comme partie signataire avec les prérogatives y afférentes.

## **Liberté d'opinion et droits syndicaux**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

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 aux 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.

## **Exercice des droits syndicaux**

## Article 7

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 17 juin 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-30.<RL

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 (art. 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 3 membres ;

- chacune des organisations syndicales représentatives dans l'une ou plusieurs des sociétés signataires de la convention collective mandatera également une délégation de 3 membres.

En outre, chaque organisation syndicale pourra convier à cette 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 agent par société signataire de la convention collective.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des agents 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 agents 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 agents mandatés et des participants à la réunion préparatoire (ou à défaut, post-paritaire).

#### 4. Congé éducation :

Des congés éducation 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 p. 100 de leur salaire de base.

#### 5. Diffusion de l'information syndicale :

Les notes et 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 agents 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 normal d'échelon 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 huit 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.

## **Délégués du personnel**

## Article 8

En vigueur non étendu

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 (art. L. 420-1 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 demande au scrutin secret.

### a) Collèges électoraux :

Le 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 des catégories d'être représentée dans un collège propre, elles seraient réunies en un collège unique.

### b) Opérations électorales :

L'élection des délégués titulaires et suppléants a lieu chaque année dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués. Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que les opérations libérales 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.

c) Trajets effectués par les délégués :

Les trajets 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.

## **Comité d'entreprise**

### **Article 9**

En vigueur non étendu

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

Dans chaque société, l'organisation d'oeuvres sociales en faveur du personnel ainsi que le meilleur mode de financement de ces oeuvres sociales seront recherchés. La contribution patronale est fixée au minimum à 1 p. 100 de la masse salariale.

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

## **Heures de délégation**

### **Article 10**

En vigueur non étendu

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**

### **Créations-Vacances de postes-Engagement provisoire**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

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

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 l'agent est recruté ainsi que le montant des appointements mensuels bruts correspondant 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.

### **Période d'essai**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

La période d'essai est fixée à :

- un mois pour le personnel d'exécution ;
- deux mois pour le personnel de maîtrise ;
- trois 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 l'agent 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 l'agent 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, l'agent 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. L'agent 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 à l'agent 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.

## **Engagement définitif**

### **Délivrance et modification du contrat de travail**

#### **Article 13**

##### **Clauses communes**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 24 juin 1999 BO conventions collectives 99-37.

a) Engagement définitif. - Délivrance du contrat de travail :

A l'issue de la période d'essai, le cas de chaque agent 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.

A l'expiration de la période d'essai, l'agent 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 agents 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 sera considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

## **Formation professionnelle**

### **Article 14**

En vigueur non étendu

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 agents, elles pourront exiger de ces derniers qu'ils suivent des stages de formation ou d'adaptation.

L'agent 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 agents susceptibles d'exercer des fonctions nouvelles ou de changer d'activité de suivre des stages d'adaptation.

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

## **Promotion-Changeement d'échelle**

### **Article 15**

En vigueur non étendu

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 agents en place aptes à occuper ce poste.

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

A l'intérieur des deux groupes " personnels d'exécution, personnels de maîtrise " et " personnels cadres " les agents qui changent d'échelle sont reclassés au minimum à l'échelon de la nouvelle échelle, au-dessus de celui leur donnant un traitement immédiatement supérieur au salaire qu'ils avaient dans l'échelle précédente.

Cette règle n'est applicable qu'aux agents ayant au moins une ancienneté de deux ans dans la société, les agents ayant une ancienneté inférieure à deux ans étant classés dans l'échelon de l'échelle leur donnant une rémunération supérieure à celle qu'ils avaient atteinte dans l'échelle précédente.

Quand un agent des " personnels d'exécution " ou des " personnels de maîtrise " devient " cadre ", il est placé dans l'échelon de l'échelle " cadre " lui donnant une rémunération immédiatement supérieure à celle qu'il avait dans l'échelle précédente.

Le reclassement maintient l'ancienneté acquise dans l'échelon atteint dans l'échelle précédente.

Dans le cas où l'essai dans l'emploi supérieur ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration de l'agent intéressé dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent ne saurait être considéré comme une rétrogradation.

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

## **Mutation à l'intérieur d'une société - Mise à disposition**

### **Transfert à une autre société**

#### **Article 16**

#### **Clauses communes**

En vigueur non étendu

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

En cas de suppression d'emploi, les agents 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 agent 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 à l'agent d'effectuer un stage dont la durée ne peut dépasser :

- trois mois pour les agents " cadres " ;
- deux mois pour les agents de " maîtrise " ;
- un mois pour le personnel " d'exécution " .

L'agent perçoit, pendant cette période, sa rémunération habituelle.

A la fin du stage, l'agent 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 agents 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 agents concernés, après être convenue avec eux des nouvelles conditions de travail à leur appliquer.

2° Mise à disposition.

La mise à disposition d'un agent 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 agent d'une société à une autre société signataire de la présente convention.

Il y a transfert d'un agent lorsque le contrat avec une société signataire est résilié par cette dernière ou par l'agent et qu'un autre contrat de travail est conclu avec une autre société signataire, sans que l'agent 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, etc.).

a) Transfert à la demande de l'agent :

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 agent pour convenances personnelles.

Dans ce cas, les frais engagés par l'agent 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 agent 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 l'agent refuse et si le contrat de travail doit être résilié, cette résiliation est considérée comme le fait de l'employeur.

Si l'agent 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 de l'agent 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 l'agent à un autre emploi plus adapté à sa qualification ou de le réaffecter à sa fonction initiale dans les limites des possibilités d'emploi.

## **Déplacement-Missions-Changeement de résidence**

### **Article 17**

En vigueur non étendu

L'exécution de déplacement et de missions pour le compte d'une des sociétés signataires, en dehors de la résidence d'affectation des agents, donne lieu à l'attribution d'indemnité 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'exécution du contrat de travail**

### **Conditions générales de travail-Discipline-Règlement intérieur**

#### **Article 18**

En vigueur non étendu

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 ses dispositions.

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

#### **Durée du travail**

##### **Article 19**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 24 juin 1999 BO conventions collectives 99-37.

Sauf dispositions conventionnelles négociées en entreprise 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 convention sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En application de ces dispositions, la durée conventionnelle du travail des salariés postés 3 x 8 est fixée à 35 heures pauses comprises par semaine en moyenne annuelle.

La durée du travail du personnel non-postés 3 x 8 à temps plein est fixée à 1 596 heures par an de travail effectif.

Elle pourra éventuellement être augmentée pour certains agents 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 compensateurs ;
- 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'établissement 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'oeuvre des transports.

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

## **Temps de repos quotidien et temps de pause**

### **Article 19 bis**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 24 juin 1999 BO conventions collectives 99-37.

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.

Le temps de pause existe 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.

## **Absences**

### **Article 20**

En vigueur non étendu

En dehors des absences découlant des dispositions légales, réglementaires ou prévues par la présente convention, les agents 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 agent qui ne s'est pas présenté à son travail au jour ou 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 quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, il recevra un avertissement et subira, sur son salaire, les retenues correspondant à son absence. La récidive sera considérée comme une rupture de contrat du fait du salarié.

# **Accidents du travail-Maladies professionnelles Contre-indications médicales**

## **Article 21**

En vigueur non étendu

Indépendamment des dispositions légales, les mutilés de guerre, les salariés victimes d'un accident de 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 ; leurs échelle et échelon seront maintenus dans tous les cas.

Les agents 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.

# **Hygiène et sécurité-Services médicaux du travail**

## **Article 22**

En vigueur non étendu

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 et de sécurité 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 et de sécurité pourront, le cas échéant, intervenir dans l'exécution d'une tâche ou d'un chantier, en cas de danger imminent, selon la procédure prévue par l'article L. 231-9 du code du travail.

Les services médicaux du 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**

### **Congé annuel payé**

#### **Article 23**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 24 juin 1999 BO conventions collectives 99-37.

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 payés 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 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les agents dont l'engagement est définitif et qui ont un an de présence au 1er juin de chaque année ont droit à un congé annuel de vingt-cinq jours ouvrés sur la base d'une semaine de travail de cinq jours.

Sont considérés comme jours ouvrés :

a) Pour les agents non postés, tous les jours réellement travaillés, à l'exclusion des jours fériés mentionnés à l'article 26 ;

b) Pour les agents postés, tous les jours de travail prévus dans les tours de service, à l'exclusion des jours fériés mentionnés à l'article 26.

Tout agent 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 annuel payé dont la durée se détermine au prorata du nombre de jours de service accomplis au cours de ladite période. Le nombre de jours de congé résultant de ce prorata est arrondi à l'unité supérieure.

Il est versé aux agents 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 période 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 d'une durée ininterrompue maximum d'un an pour accident du travail et maladies professionnelles ;
- les périodes de congés payés incluses dans la période de référence précédente ;
- les repos compensateurs prévus par l'article L. 212.5-1 du code du travail ;
- les congés légaux de maternité ;
- les congés pour formation professionnelle ;
- les autorisations spéciales d'absence définies à l'article 24 ;
- les absences autorisées à l'article 7 : " exercice des droits syndicaux " ;
- les périodes pendant lesquelles un agent se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

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

Les agents 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 1er 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-II du code du travail, l'indemnité afférente au congé prévu aux alinéas précédents est égale au 1/9,6 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 au lieu et place d'un traitement correspondant à 35/30 du salaire de base et éléments fixes de rémunération (ind. chef de gare, prime de technicité). Cet abattement sera proraté en fonction des droits à congé de chaque agent.

### 4° Dimanches de repos.

Tous les agents 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 l'agent n'aura pas travaillé de 0 à 24 heures.

## **Absences exceptionnelles pour événements de famille**

### **Article 24**

En vigueur non étendu

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 : cinq jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur : un jour ouvré ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère : cinq jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un petit-enfant du salarié ou de son conjoint : deux jours ouvrés ;
- une première communion d'un enfant ou d'un petit-enfant ou cérémonie en tenant lieu : un jour ouvré ;



- maladie grave du conjoint ou d'un enfant à charge : trois jours ouvrés (renouvelables après accord).

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

Tout agent 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.

## **Congés sans solde**

### **Article 25**

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées aux agents comptant plus d'un an de présence dans la société. Ces autorisations seront accordées pour des cas d'urgence justifiée, dans la limite de quinze jours par an et n'excédant pas quinze 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.

## **Jours fériés**

### **Article 26**

En vigueur non étendu

Sont considérés comme jours chômés et payés les jours suivants :

- le 1er janvier (Nouvel An) ;

- le lundi de Pâques ;

- le 1er 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 agents 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.

## **Maladie, accident de vie privée**

### **Article 27**

En vigueur non étendu

A l'issue de sa période d'essai, l'agent 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 agents 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 agents titulaires pendant six mois, et pendant douze mois

pour les agents 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, l'agent placé en congé de maladie recevra :

- pendant les quatre-vingt-dix premiers jours : une indemnité mensuelle égale au montant du salaire de base versé par la société ;

- du quatre-vingt-onzième jour au cent quatre-vingtième 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 les éléments accessoires de rémunération.

En contrepartie des indemnités ainsi accordées, la société est substituée à l'agent 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'assurances 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 à l'agent, 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.

# **Accident du travail-Maladie professionnelle**

## **Article 28**

En vigueur non étendu

Tout accident du travail, même de peu d'importance, doit immédiatement être signalé par l'agent 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.

L'agent victime d'un tel accident ou d'une maladie est, de droit, placé en congé de maladie pendant 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.

## **Maternité**

### **Article 29**

En vigueur non étendu

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 p. 100) et à charge de récupérer les indemnités journalières de la sécurité sociale.

## **Congé postnatal-Congé parental d'éducation**

### **Article 30**

En vigueur non étendu

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

# Service national et périodes militaires

## Article 31

En vigueur non étendu

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes agents ayant plus d'un an d'ancienneté dans la société au moment de leur appel, 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 telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune agent 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**

### **Définition et classification des emplois**

#### **Article 32**

En vigueur non étendu

Les agents sont classés compte tenu de leurs fonctions et de la qualification professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en oeuvre dans l'exercice de leurs fonctions, dans les emplois types dont les définitions, les échelles et les indices hiérarchiques, minimum et maximum, figurent à l'annexe I de la présente convention.

Les agents 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.

L'agent 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.

### **Détermination de la rémunération**

#### **Article 33**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 24 juin 1999 BO conventions collectives 99-37.

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.

Chaque échelle de traitement est divisée en échelons ou indices, conformément au tableau annexe II. La valeur du point d'indice est approuvée par les conseils d'administration des sociétés signataires.

### **Eléments du traitement**

#### **Article 34**

En vigueur non étendu

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 :

- la prime de gestion ;
- le 13e mois ;
- les majorations ;
- les primes spéciales ;
- les indemnités diverses représentatives de sujétions particulières à certaines catégories d'emploi.

## **Le salaire de base**

### **Article 35**

En vigueur non étendu

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.

## **Majoration pour heures supplémentaires**

### **Article 36**

En vigueur non étendu

Les heures supplémentaires effectuées par les agents cadres (échelle x et au-dessus) en sus de l'horaire normal de quarante 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 quarantième 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.

## **Majorations pour conditions de travail particulières**

### **Article 37**

En vigueur non étendu

Les conditions de travail particulières à certaines catégories d'agents donnent lieu à des majorations de salaire qui seront précisées dans chaque cas particulier.

## **Majorations**

### **Article 38**

En vigueur non étendu

Les travaux effectués la nuit, 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 :

Heure de nuit : sont considérées comme heures de nuit les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin.

Dimanche : sont considérées comme heures effectuées le dimanche, les heures travaillées du dimanche à 5 heures du matin au lundi 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 1er 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 permanence, services disponibles, services d'hiver ou interruptions sur place de la journée continue.

Sont également considérées comme heures exceptionnelles, celles effectuées par un agent 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 permanence ou astreintes 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.

## **Service disponible : astreintes et permanences**

### **Article 39**

En vigueur non étendu

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

Sont de permanence ou en service d'hiver les agents de la viabilité assurant, en plus de leur service normal, une permanence au dortoir du centre d'entretien.

Les heures d'astreinte et de permanence sont rémunérées en pourcentage du taux de l'heure normale correspondant à l'indice de classement de chaque agent dans les conditions prévues au tableau annexe III " Taux de rémunération des heures de travail ".

Toutefois, les agents de qualification " chef de gare ", logés par nécessité de service, perçoivent une indemnité égale à 30 p. 100 de leur salaire de base qui rémunère forfaitairement leurs astreintes ainsi que leurs heures supplémentaires dans la limite des possibilités légales.

## **Indemnité de panier**

### **Article 40**

En vigueur non étendu

Les agents 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.

## **Indemnité d'éloignement**

### **Article 41**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 1 juillet 2005 annexe II BO conventions collectives 2005-30.

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 1er juillet 2005) :

(En euros.)

TRANCHES	PAR MOIS	PAR JOUR
Tranche 1 (2 à 5 kilomètres)	18,53	1,00
Tranche 2 (+ 5 à 10 kilomètres)	36,68	1,90
Tranche 3 (+ 10 à 15 kilomètres)	54,65	2,85
Tranche 4 (+ 15 kilomètres)	60,64	3,25
Tranche 5 (+ 20 kilomètres)		3,60

Ces montants seront actualisés au 1er mars de chaque année en fonction de l'évolution de l'indemnité kilométrique fiscale telle que donnée pour un véhicule 5 CV et pour 5 000 kilomètres/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 l'agent bénéficie d'un autre mode de prise en charge, notamment en cas de mise à disposition d'un véhicule de fonction.

## **Prime de gestion et treizième mois**

### **Article 42**

En vigueur non étendu

Indépendamment de leurs appointements mensuels, les agents titulaires reçoivent :

- un treizième mois égal à 100 p. 100 du salaire de base et des primes fixes du mois de décembre, payable à raison de 50 p. 100 en juin, 50 p. 100 en décembre ;

- une prime de gestion pouvant aller de 10 à 25 p. 100 du salaire de base de décembre et fixée chaque année par la société en fonction de la manière de servir et payable en fin d'année.

## **Affectation temporaire-Changeement d'emploi**

### **Article 43**

En vigueur non étendu

Lorsqu'un agent doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un agent 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 1er échelon de l'échelle correspondant à l'emploi supérieur et le 1er échelon de l'échelle correspondant à l'emploi permanent de l'agent.

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 agents " 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 agent 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 agent ne peut intervenir qu'à la suite de sanctions disciplinaires prises après avis d'un conseil de discipline. Si l'agent refuse, le contrat est rompu du fait de l'employeur avec les conséquences qui en découlent pour ce dernier.

## **Ancienneté**

### **Article 44**

En vigueur non étendu

L'ancienneté d'un agent 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 Ier de l'ordonnance du 1er 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 maternité ;
- congés payés annuels, congés exceptionnels réguliers.

## **Avancement**

## **Article 45**

En vigueur non étendu

Les avancements ont lieu sous réserve d'une ancienneté minimale de deux ans dans les cinq premiers échelons, de trois ans à partir du 6e échelon et de quatre ans à partir du 10e échelon.

Toutefois, cette ancienneté pourra exceptionnellement, pour certains agents, être :

- soit réduite à dix-huit mois (18), trente mois (30) ou quarante-deux mois (42) dans le cadre d'un contingent fixé au tiers de l'effectif bénéficiaire des avancements prononcés au cours de l'année ;
- soit portée à trente mois (30), quarante-deux mois (42), ou cinquante-quatre mois (54) compte tenu de la manière de servir et des notes attribuées par les supérieurs hiérarchiques.

## **Médaille du travail**

### **Article 46**

En vigueur non étendu

A l'occasion de la première remise de la médaille du travail, les agents bénéficiant d'une ancienneté de quinze 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**

### **Licenciement et démission**

#### **Article 47**

En vigueur non étendu

Outre les cas de mesures disciplinaires prévues 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 économiques.

Toute décision de licenciement est confirmée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception après respect de la procédure de licenciement. La date 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.

### **Licenciement collectif**

#### **Article 48**

En vigueur non étendu

En cas de licenciement collectif de tout ou partie du personnel pour cause indépendante du comportement des intéressés, telle 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 agents qui remplissent les conditions de mise à la retraite ou susceptibles de bénéficier d'un régime de retraite anticipée ;

c) Les agents en période d'essai ;

d) Si l'élimination des catégories d'agents susvisées est insuffisante, sont ensuite licenciés les agents présentant, au vu de leur notation, les moindres aptitudes professionnelles, puis les agents titulaires du contrat de travail le moins ancien. Pour les agents 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 agents visés au d ci-dessus, qui justifient d'un an de présence au moment de leur licenciement, 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. Ces agents 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 agents 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 de priorité.

## **Délai-congé (préavis)**

### **Article 49**

En vigueur non étendu

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 dénonciation du contrat individuel de travail.

Toutefois, l'agent 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, l'agent qui a reçu ou donné congé peut s'absenter pendant un maximum de cinquante 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 de l'agent.

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.

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 50**

En vigueur non étendu

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

En dehors des cas où la rupture résulte d'une faute grave du salarié ou de la force majeure, les agents licenciés qui comptent plus de cinq ans d'ancienneté se voient attribuer une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/2 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 arrêtées au douzième le plus proche.

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

L'agent 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 caractères 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 agents âgés de plus de soixante-cinq ans, ni aux agents congédiés par mesure disciplinaire.

Elle est payable au départ de la société.

## **Départ à la retraite**

### **Article 51**

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions légales concernant certaines catégories de salariés, l'âge normal de la retraite est fixé à soixante-cinq ans.

Toutefois, par accord entre la société et l'agent, le départ à la retraite peut avoir lieu avant soixante-cinq ans lorsque l'agent intéressé est âgé de plus de soixante ans ; en sens inverse, les agents atteints par la limite d'âge pourront, à leur demande, sur proposition du comité d'entreprise et après avis des délégués du personnel, être autorisés à exercer leur activité au-delà de cette limite d'âge pour une durée d'un an renouvelable.

L'agent qui a fait l'objet d'une mesure de licenciement après l'âge de soixante-cinq ans ne peut prétendre à une indemnité de licenciement.

## **Indemnité de départ en retraite**

### **Article 52**

En vigueur non étendu



Tout agent 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 au dernier mois d'activité et égale à deux mois de salaire +  $2/5$  de mois par année supplémentaire au-delà de dix ans.

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

## **Titre VII : Régime complémentaire - prévoyance**

### **Article 53**

En vigueur non étendu

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 p. 100 pour la tranche A et de 16 p. 100 pour la tranche B.

Les agents 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 p. 100.

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

## **Titre VIII : Auxiliaires intermittents**

### **Article 54**

En vigueur non étendu

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

Les conditions de leur emploi sont déterminées par les règles du droit commun ; cependant, les articles 1er, 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 p. 100 de l'effectif annuel de la société.

### **Article 54 bis**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 24 juin 1999 BO conventions collectives 99-37.

Les saisonniers, sont des agents 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 oeuvre de ces contrats sont précisées par accord d'entreprise.

## **Titre IX : Dispositions particulières aux fonctionnaires détachés**

### **Fonctionnaires détachés**

#### **Article 55**

En vigueur non étendu

La présente convention collective s'applique aux fonctionnaires détachés auprès des sociétés signataires dans la mesure où ses dispositions ne sont pas incompatibles avec celle du statut de la fonction publique et compte tenu des dispositions qui vont suivre.

### **Recrutement des fonctionnaires détachés**

#### **Article 56**

En vigueur non étendu

Sous réserve des causes d'expiration du contrat prévues à l'article 57 suivant, la durée de l'engagement d'un fonctionnaire est celle prévues par l'arrêté de détachement.

### **Causes d'expiration du contrat**

#### **Article 57**

En vigueur non étendu

En dehors de l'arrivée du terme prévue par l'arrêté de détachement, le contrat de travail des fonctionnaires peut prendre fin dans les cas suivants :

- résiliation du contrat en cours de détachement ;
  
- admission à la retraite.

A. - Expiration normale du détachement :

Le fonctionnaire qui ne désire pas prolonger ou renouveler son détachement auprès de la société au-delà du délai prévu doit en informer celle-ci au plus tard trois mois avant l'expiration du détachement en cours.

Si la société souhaite, de son côté, que le détachement ne soit pas renouvelé ou prolongé, elle doit en avertir trois mois à l'avance le fonctionnaire détaché et son administration d'origine.

#### B. - Résiliation du contrat en cours de période de détachement :

La résiliation du contrat liant la société à un fonctionnaire détaché peut être le fait de la société ou celui du fonctionnaire. Dans le premier cas, il y a lieu de distinguer la résiliation pour faute grave ou mesure disciplinaire de la résiliation pour autre motif :

##### a) Résiliation du contrat par la société pour faute grave ou mesure disciplinaire.

Si la société décide de remettre le fonctionnaire à la disposition de son administration d'origine pour faute grave ou par mesure disciplinaire, elle peut arrêter immédiatement le décompte du traitement du fonctionnaire.

##### b) Résiliation du contrat par la société pour motifs autres que faute grave ou mesure disciplinaire.

Dans le cas où la société est appelée à remettre le fonctionnaire détaché à la disposition de son administration d'origine, elle prévient le fonctionnaire de son intention un mois avant la date de notification de sa décision à l'administration.

Le fonctionnaire continue alors à exercer ses fonctions dans la société et à recevoir de celle-ci l'intégralité des émoluments jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine. Ces émoluments seraient versés dans les mêmes conditions et limites au cas où la société estimerait nécessaire de demander au fonctionnaire de cesser ses fonctions avant sa réintégration dans son administration.

Les versements prévus à l'alinéa précédent sont immédiatement supprimés si le fonctionnaire refuse d'être affecté dans son administration au premier emploi de son grade qui lui est proposé. Ils ne peuvent être effectués après la date d'expiration normale du détachement.

Dans le cas où le poste proposé au fonctionnaire dans son cadre d'origine se trouve dans une localité différente de celle de son emploi dans la société, les frais de transport, d'hôtel et de déménagement incombent, le cas échéant, à la société dans les conditions prévues pour les fonctionnaires mutés par ordre de l'administration.

Il est précisé que, lorsque la remise à disposition a lieu pour des raisons d'ordre économique, les critères fixés par l'article 48 du titre VI s'appliquent aux fonctionnaires comme aux autres agents.

##### c) Résiliation du contrat par le fonctionnaire détaché.

Le fonctionnaire peut cesser à tout moment ses fonctions dans la société et demander sa réintégration dans son cadre d'origine, à la condition de prévenir la société de son intention de résilier son contrat au moins trois mois à l'avance.

Au cas où il cesserait ses fonctions dans la société avant l'expiration du délai de préavis ci-dessus, l'agent perdrait immédiatement le droit à ses émoluments et la société serait en droit de lui réclamer le versement d'une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité serait calculée sur les mêmes bases que celles définies par l'article 49, titre VI.

C. - Départ à la retraite du fonctionnaire détaché :

Le fonctionnaire détaché auprès d'une société reste soumis aux dispositions du régime général de retraite des fonctionnaires de l'Etat. Il lui appartient de demander en temps opportun sa réintégration pour ordre dans son cadre d'origine en vue de son admission à la retraite d'ancienneté et il peut cesser ses fonctions dans la société au moment où il est admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Il est tenu d'informer la société de son intention de faire valoir ses droits au moins six mois avant son départ.

Le fonctionnaire ayant effectué au moins cinq années dans la société et quittant ses fonctions bénéficie de l'indemnité de départ en retraite prévue par l'article 52, titre VI.

## **Congés de maladie des fonctionnaires détachés**

### **Article 58**

En vigueur non étendu

Les dispositions prévues aux articles 27 et 28 s'appliquent aux fonctionnaires détachés dans une société, sans réserve de la disposition suivante :

Au cas où l'indisponibilité du fonctionnaire détaché se prolongerait au-delà de quatre-vingt-dix jours, les certificats médicaux le concernant seraient communiqués par la société à son administration d'origine pour permettre à celle-ci d'effectuer les contrôles et expertises nécessaires et donner simultanément au fonctionnaire la possibilité de solliciter éventuellement à son profit le bénéfice des dispositions prévues par le statut général des fonctionnaires et relatives aux congés de maladie de longue durée.

## **Régime de retraite des fonctionnaires détachés**

### **Article 59**

En vigueur non étendu

Les fonctionnaires détachés qui restent soumis au régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat ne peuvent être affiliés au régime de retraite des cadres visé à l'article 53, titre VII.

## **Titre X : Date d'effet - dépôt - diffusion**

### **Date d'effet**

#### **Article 60**

En vigueur non étendu

La présente convention prendra effet au 1er juin 1979.

### **Publicité**

#### **Article 61**

En vigueur non étendu

La présente convention, ses annexes et les avenants éventuels qui pourraient être signés ultérieurement, seront déposés aux secrétariats des conseils de prud'hommes de Paris et de chacune des directions d'exploitation des sociétés signataires.