

# Convention collective

## AUTOROUTES (Sociétés d´)



N° de brochure : 3055

N° IDCC : 1014

Date de dernière mise à jour : 2018-10-16



## **Sommaire**



<b>Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979</b> .....	1
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Durée-Dénonciation-Révision .....	1
Conciliation .....	1
Avantages acquis .....	1
Adhésions nouvelles .....	2
Liberté d'opinion et droits syndicaux .....	2
Exercice des droits syndicaux .....	2
Délégués du personnel .....	3
Comité d'entreprise .....	3
Heures de délégation .....	3
<b>Titre II : Conclusion - modification du contrat de travail</b> .....	3
Créations-Vacances de postes-Engagement provisoire .....	3
Période d'essai .....	4
Engagement définitif .....	4
Délivrance et modification du contrat de travail .....	4
Formation professionnelle .....	4
Promotion-Changement d'échelle .....	4
Mutation à l'intérieur d'une société - Mise à disposition .....	4
Transfert à une autre société .....	4
Déplacement-Missions-Changement de résidence .....	5
<b>Titre III : Conditions d'exécution du contrat de travail</b> .....	5
Conditions générales de travail-Discipline-Règlement intérieur .....	5
Durée du travail .....	5
Temps de repos quotidien et temps de pause .....	6
Absences .....	6
Accidents du travail-Maladies professionnelles Contre-indications médicales .....	6
Hygiène et sécurité-Services médicaux du travail .....	6
<b>Titre IV : Congés - suspension du contrat de travail</b> .....	6
Congé annuel payé .....	6
Absences exceptionnelles pour événements de famille .....	7
Congés sans solde .....	7
Jours fériés .....	8
Maladie, accident de vie privée .....	8
Accident du travail-Maladie professionnelle .....	8
Maternité .....	8
Congé postnatal-Congé parental d'éducation .....	9
Service national et périodes militaires .....	9
<b>Titre V : Rémunération</b> .....	9
Définition et classification des emplois .....	9
Détermination de la rémunération .....	9
Eléments du traitement .....	9
Le salaire de base .....	9
Majoration pour heures supplémentaires .....	9
Majorations pour conditions de travail particulières .....	10
Majorations .....	10
Service disponible : astreintes et permanences .....	10
Indemnité de panier .....	10
Indemnité d'éloignement .....	10
Prime de gestion et treizième mois .....	10
Affectation temporaire-Changement d'emploi .....	10
Ancienneté .....	10
Avancement .....	11
Médaille du travail .....	11
<b>Titre VI : Rupture du contrat de travail</b> .....	11
Licenciement et démission .....	11
Licenciement collectif .....	11
Délai-congé (préavis) .....	11
Indemnité de licenciement .....	11
Départ à la retraite .....	11
Indemnité de départ en retraite .....	12
<b>Titre VII : Régime complémentaire - prévoyance</b> .....	12
<b>Titre VIII : Auxiliaires intermittents</b> .....	12
<b>Titre IX : Dispositions particulières aux fonctionnaires détachés</b> .....	12
Fonctionnaires détachés .....	12
Recrutement des fonctionnaires détachés .....	12
Causes d'expiration du contrat .....	12
Congés de maladie des fonctionnaires détachés .....	13
Régime de retraite des fonctionnaires détachés .....	13
<b>Titre X : Date d'effet - dépôt - diffusion</b> .....	13
Date d'effet .....	13
Publicité .....	13
<b>Textes Attachés</b> .....	13
Annexe I Convention collective nationale du 1 juin 1979 .....	13
Tableau des définitions et des classements d'emplois types dans les échelles de salaires .....	13
Agents de maîtrise et agents d'exécution .....	13
I. - Péage .....	13
II. - Administration .....	14
III. - Entretien - Sécurité - Atelier .....	15
IV. - Bureau d'études .....	16

V. - Informatique et techniques spécialisées .....	17
CADRES. ....	18
Annexe II Convention collective nationale du 1 juin 1979 .....	19
Annexe I au protocole d'accord du 17 juin 2005 .....	19
Nouveaux pieds d'échelle à compter du 1er juillet 2005 .....	19
Annexe III Convention collective nationale du 1 juin 1979 .....	20
Taux de rémunération des heures de travail .....	20
Accord du 23 décembre 1997 relatif aux cadres .....	20
Articles 36, 38 et 39 de la convention collective .....	20
Cadres hors échelle .....	21
Décompte de la durée du travail .....	21
Bilan .....	21
Adhésion .....	21
Accord du 24 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....	21
Champ d'application .....	21
Durée du travail et aménagement .....	21
Les cadres .....	22
Création d'emplois .....	22
Rémunération .....	22
ARPE .....	23
Modifications de la convention collective résultant de l'ARTT .....	23
Modalités de suivi .....	23
Durée, dénonciation, dépôt .....	23
Protocole d'accord du 20 octobre 2000 relatif à la cessation anticipée d'activité - ARPE .....	24
ARPE .....	24
Négociation salariale .....	24
Adhésion .....	24
Dépôt .....	24
Lettre d'adhésion de ATMB à la convention collective et à ses avenants Lettre d'adhésion du 21 décembre 2004 .....	25
Avenant n° 11 du 17 juin 2005 relatif aux commissions et groupes de travail paritaires .....	25
Préambule .....	25
Modifications apportées à la rédaction de l'article 7-3 .....	25
Nouvelle rédaction de l'article 7-3 .....	25
Date d'effet .....	25
Adhésion .....	25
Durée - Révision - Dénonciation .....	25
Dépôt .....	25
Nouvelle rédaction de l'article 7-3 de la convention collective des SEMCA .....	25
Avenant du 1 juillet 2005 relatif aux mesures salariales, révision de la grille des salaires (avenant n° 12) et de l'indemnité d'éloignement (avenant n° 13). ....	26
Préambule .....	26
Augmentation de la valeur du point .....	26
Attribution d'un point d'indice supplémentaire .....	26
Révision de la grille de salaires .....	26
Indemnité d'éloignement .....	26
Rendez-vous .....	27
Adhésion .....	27
Dépôt .....	27
Annexe I au protocole d'accord du 17 juin 2005 .....	27
Nouveaux pieds d'échelle à compter du 1er juillet 2005 .....	27
(Annexe II de la convention collective inter-SEMCA du 1er juin 1979) .....	27
Annexe II au protocole d'accord du 17 juin 2005 (Article 41 de la convention collective inter-SEMCA du 1er juin 1979) .....	27
Avenant du 14 avril 2006 relatif à la négociation salariale pour l'année 2006 .....	27
Préambule .....	27
Adhésion .....	27
Dépôt .....	28
Liste des établissements concernés .....	28
<b>Textes Salariares</b> .....	29
Avenant du 1 juillet 2005 relatif à la grille des salaires et indemnité d'éloignement .....	29
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Société des autoroutes du Nord et de l'Est de la France ; Société de l'autoroute Paris-Normandie ; Société des autoroutes Paris-Rhin-Rhône ; Société des autoroutes du Sud de la France ; Société de l'autoroute Esterel-Côte d'Azur.
Organisations de salariés	Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO) (Fédération des travaux publics et des transports) ; Confédération nationale des salariés de France (Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés) ; Confédération générale des cadres (CGC) (Syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports) ; Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).
Organisations adhérentes	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT, par lettre du 6 décembre 1985 ; Fédération autonome des transports par lettre du 23 avril 1992 (date d'effet : 1er mai 1992) ; SUD Autoroutes, par lettre du 20 mai 1996 ; Société Autoroute et Tunnel du Mont-Blanc (ATMB), 100 avenue de Suffren, 75015 Paris, par lettre du 21 décembre 2004 (BO CC 2005-5).

## Titre Ier : Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

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 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

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

Modifié par Avenant n° 11 du 17-6-2005 art. 1er BOCC 2005-30.

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 % 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 % 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Période d'essai**

Article 12

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Engagement définitif**

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

Article 13

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 24-6-1999 BOCC 99-37.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **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-Changement 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

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

Modifié par Accord du 24-6-1999 BOCC 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

Crée par Accord du 24-6-1999 BOCC 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

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 prorata 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 %) 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

Modifié par Accord du 24-6-1999 BOCC 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 % 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

Modifié par Avenant du 1-7-2005 annexe II BOCC 2005-30.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

#### Article 42

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Affectation temporaire-Changement 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Titre VI : Rupture du contrat de travail**

#### **Licenciement et démission**

##### **Article 47**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **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 viseront 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Indemnité de licenciement**

##### **Article 50**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **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 % pour la tranche A et de 16 % 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 %.

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 % de l'effectif annuel de la société.

##### Article 54-Bis

En vigueur non étendu

Crée par Accord du 24-6-1999 BOCC 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.

## **Annexe I Convention collective nationale du 1 juin 1979**

### **Tableau des définitions et des classements d'emplois types dans les échelles de salaires**

#### **Agents de maîtrise et agents d'exécution**

##### **I. - Péage**

##### **Annexe I**

En vigueur non étendu

<b>DESIGNATION DE L'EMPLOI TYPE</b>	<b>ECHELLE DE CLASSEMENT</b>	<b>DEFINITION DE L'EMPLOI TYPE</b>	<b>FORMATION</b>
receveur	VI	Agent d'exécution posté assurant son travail de jour et de nuit dans le cadre d'un service continu. Il accomplit son travail dans le cadre des conditions prescrites et en rend compte.	Pas de formation spéciale. Doit, si possible, justifier d'emplois ayant nécessité des contacts avec le public et la manipulation de fonds. A partir de ces éléments de base, la spécialisation pourra être assurée sur place.
vérificateur	VI	Agent d'exécution capable d'effectuer, en se conformant aux instructions données, divers travaux d'ordre administratif, tels que dépouillement et enregistrement de documents, constitution et tenue des dossiers, de livres et de registres. Peut participer à des actions de vérification des opérations de péage sur le terrain.	Bonne instruction et formation administrative élémentaire.
receveur-chef	VII	Agent d'exécution posté effectuant son travail de jour et de nuit dans le cadre d'un service continu. Il assure la responsabilité du fonctionnement de la gare à laquelle il est rattaché pendant la durée de son poste, conformément aux directives et consignes reçues. Il accomplit son travail dans le cadre des conditions prescrites et en rend compte. Sauf directives contraires, il participe, au même titre que le receveur, aux opérations de perception de péage. Assure les opérations de change.	Formation professionnelle acquise dans un emploi de receveur ou dans des emplois équivalents.

vérificateur principal	VII	Agent d'exécution remplissant des fonctions administratives comportant une part d'initiative et de responsabilités et exigeant des connaissances pratiques en matière de péage. Doit être capable de rédiger des rapports sommaires. Participe à des actions de vérification des opérations de péage sur le terrain.	Brevet commercial ou diplôme équivalent complété par une bonne compétence professionnelle acquise par l'expérience.
surveillant péage ou chef de gare adjoint	VIII	Agent de maîtrise posté ou non qui, sous l'autorité d'un responsable dans les gares à fort trafic (20 000 véhicules/jour), effectue son travail de jour et de nuit dans le cadre d'un service continu. Il assure la responsabilité du fonctionnement de la gare à laquelle il est rattaché pendant la durée de son poste, conformément aux directives et consignes reçues. Il accomplit son travail dans le cadre des conditions prescrites et en rend compte.	Formation professionnelle acquise dans un emploi de receveur ou de receveur-chef, ou dans des emplois équivalents.
agent de contrôle	VIII	Agent de maîtrise remplissant des fonctions administratives comportant une part d'initiative et de responsabilité et exigeant des connaissances pratiques en matière de péage. Doit être capable de rédiger des rapports et de mettre en oeuvre sur le terrain des actions de contrôle des opérations de péage, dont il devra rendre compte.	Formation identique à celle du vérificateur principal alliée à une expérience professionnelle confirmée.
agent de contrôle principal	IX A	Même définition que l'agent de contrôle. Doit, en outre, être capable de diriger une équipe et de monter des opérations de contrôle.	Niveau baccalauréat ou expérience acquise dans un emploi d'agent de contrôle.
chef de gare ou conducteur	IX A	Agent de maîtrise qui, placé sous l'autorité d'un cadre désigné par le directeur d'exploitation, est responsable du personnel, des installations et de toutes les opérations de péage effectuées dans son secteur de rattachement.	Niveau baccalauréat ou connaissances professionnelles acquises dans un emploi similaire.
chef de gare principal ou conducteur péage principal	IX B	Chef de gare ou conducteur péage assumant des tâches et des responsabilités importantes.	Niveau B.T.S. ou D.U.T., ou expérience acquise comme conducteur ou chef de gare.

NOTA :

1. Les définitions ci-dessus 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-dessus peuvent comporter, pour leur titulaire, l'obligation d'être assermenté.

## II. - Administration

### Annexe I

En vigueur non étendu

DESIGNATION DE L'EMPLOI TYPE	ECHELLE DE CLASSEMENT	DEFINITION DE L'EMPLOI TYPE	FORMATION
dactylographe	V	Employée travaillant sur machine à écrire, capable d'assurer la frappe de documents à la vitesse de 40 mots/minute.	Diplôme de dactylographie ou formation pratique équivalente.
standardiste-dactylographe	V	Est chargée de demander ou de transmettre des communications téléphoniques. Doit pouvoir tenir la comptabilité de ces communications. Est en outre chargée, dans la mesure où ce travail n'est pas ininterrompu, d'assurer la frappe de documents sur machine à écrire.	Formation professionnelle acquise dans un emploi similaire.
employé de bureau	V	Agent chargé de travaux administratifs, tels que classement, photocopie, reprographie, tenue d'archives, etc. Peut avoir la responsabilité d'un petit magasin de fournitures et de matériel.	Bonne instruction et formation administrative élémentaire.
chauffeur	V	Assure la conduite des véhicules de tourisme. Peut en outre être chargé des tâches d'employé de bureau.	Permis de conduire tourisme.
sténodactylographe	VI	Exécute tout travail de sténographie à la vitesse de 100 mots/minute minimum et tout travail de dactylographie à celle de 40 mots/minute. Doit faire preuve d'initiatives dans la présentation matérielle de son travail.	Diplôme de sténodactylographe ou formation professionnelle équivalente.
employé administratif	VI	Employé capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif tels que dépouillement et enregistrement de documents, rédaction de correspondance simple, constitution et tenue de dossiers, de livres et registres administratifs.	Instruction générale correspondant au niveau du B.E.P.C.
aide-comptable	VI	Employé ayant les connaissances techniques élémentaires de comptabilité, capable de tenir, suivant les directives qu'il reçoit, les journaux auxiliaires, les états de rapprochements bancaires ; de tenir ou arrêter les comptes (clients, fournisseurs, chèques postaux...) et d'effectuer des règlements.	C.A.P. d'aide-comptable.
chauffeur-vaguemestre	VI	Assure, avec le véhicule dont il est doté, les liaisons et transports, conformément aux instructions données par le directeur d'exploitation.	Permis de conduire tourisme.
secrétaire sténodactylographe	VII	Employée répondant à la définition de sténodactylographe, appelée à accomplir, pour une faible partie de son temps, certaines tâches administratives, telles que tenue de dossiers, fichiers, agendas téléphoniques.	Diplôme de sténodactylographe. Instruction générale du niveau du B.E.P.C.
employé administratif principal 1re catégorie	VII	Agent chargé, suivant des directives précises, d'exécuter des travaux d'ordre administratif, y compris éventuellement la rédaction des correspondances permettant de mener à bien une opération ou une partie d'une opération qui lui est confiée. La correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.	Brevet commercial ou diplôme équivalent. A défaut, diplôme de niveau inférieur complété par une bonne compétence professionnelle acquise par l'expérience.

aide-comptable confirmé	VII	Aide-comptable possédant une pratique professionnelle lui permettant de procéder à la confection des balances et à l'analyse des soldes des comptes.	C.A.P. d'aide-comptable accompagné d'une pratique professionnelle éprouvée.
magasinier	VII	Employé chargé de la surveillance des stocks, du contrôle des approvisionnements, du ou des magasins dont il est responsable. Assure la réception et la distribution des pièces.	Niveau d'un brevet commercial ou du C.A.P. de comptabilité allié à des connaissances technologiques. A défaut, bonne expérience professionnelle acquise à l'extérieur de la société et prouvée par des certificats d'employeurs.
secrétaire	VIII	A les aptitudes et l'instruction générale de la secrétaire sténodactylo confirmée, mais peut être amenée à diriger d'autres agents. Est capable de rédiger sur instructions sommaires une partie de la correspondance.	Diplôme de sténodactylographe, B.E.P.C.
employé administratif principal 2e catégorie	VIII	Employé remplissant certaines fonctions administratives comportant une part d'initiative et de responsabilités, et nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale ou sociale y afférentes. Doit être capable de diriger d'autres agents.	Formation identique à celle de l'employé administratif principal 1re catégorie allié à une expérience professionnelle prouvée par des certificats d'employeurs.
comptable 1re échelon	VIII	Agent capable de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, de les composer et les assembler pour pouvoir en tirer : balances et comptes de résultats. Doit être en mesure d'analyser le solde des comptes et de proposer les écritures de redressement.	C.A.P. de comptabilité avec une pratique suffisante du métier. A défaut, doit justifier de connaissances équivalentes par la production de certificats d'employeurs.
magasinier principal	VIII	Même définition que le magasinier. Il prépare en outre les bons de commande et assure la liaison avec la comptabilité.	Même formation que le magasinier. Expérience professionnelle confirmée dans la société.
secrétaire administratif ou technique	IX A	Agent exerçant des fonctions administratives comportant initiative et responsabilité, capable de remplir une gamme très étendue de tâches : rédaction courante, tenue de tableaux, livres et registres comportant des opérations de calcul simple et exercice de contrôle, constitution de dossiers.	Niveau baccalauréat. Doit avoir en outre : - soit les connaissances d'un comptable 1re catégorie ; - soit des connaissances sérieuses et pratiques sur la réglementation des marchés et la réglementation fiscale.
comptable 2e échelon	IX A	Agent ayant les capacités du comptable 1er échelon. Doit être, en outre, capable de dresser les prévisions de trésorerie et de préparer les documents susceptibles d'être traduits dans les bilans (déclaration des honoraires, calculs des provisions). Doit également avoir des notions de droit fiscal appliqué, posséder le sens de l'organisation et être capable de diriger d'autres agents.	Formation identique à celle du comptable 1er échelon allié à une expérience professionnelle confirmée dans la société ou prouvée par des certificats d'employeurs.
magasinier chef	IX A	Même définition que le magasinier principal. Est, en outre, responsable de la gestion du stock du ou des magasins.	Même formation que le magasinier principal et expérience confirmée dans cet emploi.
secrétaire administratif ou technique	IX B	Même définition que le secrétaire administratif ou technique. En outre, assure des contacts avec des tiers pour des problèmes simples et peut avoir des employés sous ses ordres.	Niveau B.T.S. ou D.U.T., ou expérience acquise dans un emploi de secrétaire administratif ou technique.
comptable principal	IX B	Même définition que le comptable 2e échelon. Remplace le chef comptable en son absence et contrôle le travail d'autres agents.	B.T.S. ou diplômé équivalent et expérience confirmée.

NOTA :

1. Les définitions ci-dessus 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-dessus peuvent comporter, pour leur titulaire, l'obligation d'être assermenté.

### III. - Entretien - Sécurité - Atelier

#### Annexe I

En vigueur non étendu

DESIGNATION DE L'EMPLOI TYPE	ECHELLE DE CLASSEMENT	DEFINITION DE L'EMPLOI TYPE	FORMATION
ouvrier d'entretien	V	Ouvrier préposé à l'entretien courant du tracé et des installations annexes d'une autoroute, capable d'exécuter des travaux manuels qui exigent une constitution robuste. Peut être amené à participer à des actions de sécurité.	Formation acquise dans la pratique dans un emploi équivalent ou acquise dans la société.
ouvrier d'entretien qualifié	VI	Ouvrier pratiquant, sur le terrain ou en atelier, l'entretien, la réparation, la réfection des bâtiments, matériels et installations annexes. Il doit avoir des connaissances professionnelles dans l'une des spécialités suivantes : maçonnerie, peinture, réparation de glissières, plantation, serrurerie, plomberie, mécanique. Travaille seul ou en équipe.	Bonne formation professionnelle ou, à défaut, expérience acquise dans un emploi lui permettant d'assumer les tâches banalisées de l'entretien courant.
ouvrier routier qualifié	VI	Agent préposé à l'entretien du tracé (infrastructure, superstructures, installations annexes). Doit obligatoirement posséder le permis poids lourds. Peut être amené à participer à des actions de sécurité.	Comme l'ouvrier d'entretien ; doit avoir, en outre, le permis de conduire poids lourds.
agent de sécurité	VI	Agent pouvant être posté qui, assurant son service de jour et de nuit, est chargé de la sécurité des usagers et effectue la surveillance du tracé. Signale et intervient sur les incidents de circulation. Assure la protection des personnes et des matériels en cause en liaison permanente avec sa hiérarchie et avec la gendarmerie. Effectue éventuellement des petits travaux d'entretien. Rédige des rapports. Peut être amené à prendre des initiatives dans le cadre de ses attributions.	Comme l'ouvrier routier.

ouvrier routier qualifié 2e catégorie	VII	Même définition que l'ouvrier routier qualifié. Peut être amené à diriger d'autres ouvriers. En outre, accomplit habituellement et à titre principal des tâches spécialisées, et est chargé de la conduite d'engins spéciaux d'entretien routier, dont il assure l'entretien et l'usage courant.	Niveau du concours de recrutement des agents spécialisés T.E.P. A défaut, bonne expérience professionnelle acquise dans un emploi similaire.
chef d'équipe	VII	Agent exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs ouvriers routiers, d'entretien ou de sécurité. Peut être chargé de la surveillance et de la prise en attachement de travaux réalisés par l'entreprise et de contrôles de qualité d'exécution. Peut être chargé de recueillir les éléments permettant de reconstituer les circonstances des événements dont il a à s'occuper.	Bonne expérience professionnelle acquise dans un emploi équivalent.
opérateur transmetteur	VII	Agent posté assurant son service de jour et de nuit dans le cadre d'un service continu d'exploitation routière. Est chargé d'exploiter les moyens de transmission du district ou de la région, de la division ou de la direction conformément aux instructions données, et, dans la mesure où ce travail n'est pas interrompu, d'assurer diverses tâches administratives.	Niveau B.E.P.C. et pratique de la dactylographie.
ouvrier qualifié d'atelier	VII	Ouvrier professionnel préposé à l'entretien des équipements spécialisés (matériel roulant, installations électriques, bâtiments, signalisation, éclairage public).	C.A.P. ou niveau équivalent. A défaut, bonne expérience professionnelle acquise dans un emploi de la spécialité.
surveillant de travaux	VIII	Organise et surveille le travail de plusieurs équipes d'entretien ou la marche d'un chantier (en régie ou à l'entreprise). Rédige chaque jour un rapport sur le chantier ; est capable de contrôler que le travail s'effectue dans les règles de l'art et de rédiger les attachements de travaux. Peut participer à la mise au net des dessins et des calculs des éléments simples d'un projet et à des opérations topographiques et relevés divers.	Niveau baccalauréat avec bonne expérience professionnelle dans l'entreprise ou dans les T.P.
ouvrier d'atelier hautement qualifié	VIII	Même définition que l'ouvrier qualifié d'atelier, mais il doit posséder une technique plus affirmée et il peut avoir la responsabilité d'une équipe.	C.A.P. ou niveau équivalent. A défaut, bonne expérience professionnelle acquise dans un emploi de spécialité.
conducteur de travaux, conducteur viabilité, conducteur sécurité.	IX A	Agent de maîtrise qui organise et coordonne l'activité d'équipes d'entretien routier et conduit les chantiers exécutés par des entreprises. Peut être chargé de la mise au net des dessins et des calculs des éléments simples d'un projet et d'opérations topographiques et relevés divers. Placé sous l'autorité d'un cadre désigné par le directeur d'exploitation, est responsable des personnels, des matériels, des installations et de toutes les opérations effectuées dans son secteur d'activité.	Formation équivalente à celle d'un surveillant de travaux, alliée à une expérience professionnelle confirmée.
chef d'atelier ou conducteur d'atelier	IX A	Agent de maîtrise qui organise, dirige, contrôle l'activité d'un ou plusieurs ateliers, établit les rapports et états courants nécessaires à la gestion du ou des ateliers. Placé sous l'autorité d'un cadre désigné par le directeur d'exploitation, est responsable des personnels, des matériels, des installations et de toutes les opérations effectuées dans son secteur d'activité.	Formation au moins équivalente à celle d'un ouvrier d'atelier hautement qualifié, dans au moins deux spécialités, alliée à une expérience professionnelle confirmée.
conducteur de travaux principal. conducteur viabilité principal. conducteur sécurité principal.	IX B	Conducteur de travaux assurant des tâches et des responsabilités importantes ou ayant une expérience professionnelle confirmée.	D.U.T. ou B.T.S. ou bonne expérience professionnelle.
chef d'atelier principal ou conducteur d'atelier principal.	IX B	Chef d'atelier ou conducteur d'atelier assurant des tâches et des responsabilités importantes ou ayant une expérience professionnelle confirmée.	Même formation que chef d'atelier ou conducteur d'atelier.

NOTA :

1. Les définitions ci-dessus 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-dessus peuvent comporter, pour leur titulaire, l'obligation d'être assermenté.

#### IV. - Bureau d'études

##### Annexe I

En vigueur non étendu

DESIGNATION DE L'EMPLOI TYPE	ECHELLE DE CLASSEMENT	DEFINITION DE L'EMPLOI TYPE	FORMATION
calqueur	VI	Agent chargé de la reproduction sur calque de dessins d'épures, de croquis ou relevés simples sur le terrain, de la préparation des documents d'un projet (titres, lavis, tableaux, présentations de documents).	Niveau du C.A.P. de dessinateur en génie civil.
dessinateur-calqueur	VII	Agent chargé d'exécuter des dessins et des plans à l'échelle d'après croquis comportant des indications précises ou d'après les cotes relevées par lui sur des plans.	C.A.P. de dessinateur en génie civil.
dessinateur d'exécution	VIII	Agent chargé de la mise au net des dessins et du calcul des éléments simples d'un projet. Participe à des opérations topographiques et relevés divers. Effectue des métrés.	Niveau du concours de dessinateur d'exécution du ministère de l'équipement. A défaut, bonne expérience acquise dans un emploi de la spécialité.
dessinateur d'études	IX A	Dessinateur possédant une expérience professionnelle suffisante pour pouvoir, d'après les directives d'un technicien de niveau supérieur, établir les plans et les métrés de sa spécialité.	Brevet d'études professionnelles de dessinateur.
dessinateur d'études principal	IX B	Même définition que le dessinateur d'études. Peut, en outre être amené à diriger une équipe de dessinateurs.	Même formation que le dessinateur d'études accompagnée d'une expérience professionnelle confirmée.

NOTA :

1. Les définitions ci-dessus 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-dessus peuvent comporter, pour leur titulaire, l'obligation d'être assermenté.

**V. - Informatique et techniques spécialisées**

**Annexe I**

En vigueur non étendu

DESIGNATION DE L'EMPLOI TYPE	ECHELLE DE CLASSEMENT	DEFINITION DE L'EMPLOI TYPE	FORMATION
perfo-vérificateur	VI	Agent effectuant, en respectant strictement les méthodes de travail, la perforation ou la vérification des cartes, ou l'encolage de bandes magnétiques d'après des documents clairement rédigés et chiffrés.	C.A.P. de perfo-vérificateur. A défaut, doit répondre aux conditions fixées pour les épreuves technologiques et pratiques des examens organisés sous le contrôle de l'Etat.
aide-pupitreur	VI	Chargé de toutes les manipulations et manutentions, assure l'alimentation et l'archivage des documents.	Niveau B.E.P.C. Aucune technicité n'est requise dans cet emploi.
opérateur et opérateur-préparateur	VII	Agent effectuant, en respectant strictement les méthodes de travail, la saisie et la vérification d'informations, la conduite de matériels de transmission, l'impression et la conversion des supports. Prépare en amont de l'ordinateur, tous éléments nécessaires au traitement, et en aval, assure l'édition des résultats (imprimante off-line).	Niveau B.E.P.C. ou équivalent, ou expérience professionnelle.
pupitreur	VII	Agent chargé des manipulations du pupitre de l'ordinateur, capable d'effectuer des opérations de dialogues, de contrôles dans le cas de fonctionnement standard d'un système de multiprogrammation. Dans le cadre des instructions qui lui sont données est, en outre, responsable de l'évacuation du stockage et de l'archivage des fournitures et des documents.	B.E.P.C. ou C.A.P. électronique, plus formation spécialisée.
préparateur	VII	Agent chargé de préparer tous éléments nécessaires au traitement en amont, et de contrôler les résultats en aval de l'ordinateur.	Niveau B.E.P.C. ou équivalent, ou expérience professionnelle.
agent électromécanicien 1re catégorie	VII	Technicien capable d'interpréter un schéma de montage d'appareil de perception de péage ou de toute installation de type électromécanique et de réaliser les réglages nécessaires à son bon fonctionnement. Doit, en outre, pouvoir déceler rapidement les pannes et en déterminer la gravité. Doit être capable d'effectuer les dépannages et réparations courantes.	C.A.P. d'électromécanicien ou formation professionnelle équivalente.
agent électromécanicien 2e catégorie.	VIII	Agent ayant des attributions identiques à celles de l'électromécanicien de 1re catégorie. Doit, en outre, être capable de mener à bien une réception d'appareil et de vérifier l'exécution du cahier des charges.	Même formation que pour l'électromécanicien 1re catégorie.
surveillant d'atelier de saisie.	VIII	Agent de maîtrise responsable de l'atelier saisie des données : organise et distribue les travaux en fonction d'un planning d'exécution qu'il gère. Il répond de la qualité du travail fourni, assure, en outre, en fonction de l'importance des effectifs, la fonction de " perfo-vérificateur ".	Niveau B.E.P.C. et bonne expérience professionnelle dans l'emploi de perfo-vérificateur.
surveillant d'atelier informatique.	VIII	Agent qui, sous l'autorité du chef d'exploitation informatique, est responsable de la bonne marche de l'atelier et de l'exécution correcte des travaux.	Niveau B.E.P.C. et bonne expérience professionnelle dans l'emploi de pupitreur.
électrotechnicien 1re catégorie.	VIII	Agent capable de maintenir en bon état de fonctionnement les équipements électrotechniques dont il a la charge, dans le but d'en assurer la continuité de fonctionnement. Pour ce faire, il doit être capable d'en interpréter les schémas, d'en effectuer la maintenance, ainsi que le dépannage.	C.A.P. d'électrotechnicien ou formation professionnelle équivalente en électrotechnique.
agent électronicien 1re catégorie.	VIII	Technicien capable de comprendre le fonctionnement d'un circuit électronique, de localiser un sous-ensemble en panne, d'en effectuer le dépannage.	B.E.P. d'électronicien ou formation professionnelle équivalente.
électrotechnicien 2e catégorie ou chef d'atelier électrotechnique.	IX A	Agent de maîtrise, éventuellement assermenté, qui, placé sous l'autorité d'un cadre désigné par le directeur d'exploitation, est responsable des personnels, des matériels, des installations et de toutes les opérations effectuées dans son secteur d'activité. Il doit être capable d'assurer la préparation de montages simples, d'établir les schémas nécessaires à leur réalisation. Doit être en mesure de mener à bien une réception de matériel ou d'installations et d'établir un rapport circonstancié. Doit pouvoir s'adapter à l'évolution des techniques.	B.E.P. d'électrotechnique ou formation équivalente complétée par plusieurs années de pratique dans le domaine électrotechnique.
programmeur	IX A	Agent capable de rédiger, à partir d'un dossier d'analyse, des programmes dans des langages évolués, de préparer les jeux d'essai et la compilation, de les tester et de constituer les dossiers d'exploitation.	Niveau baccalauréat mathématique, technique, informatique. Diplôme de programmeur ou certificat de cours organisé soit par un constructeur, soit par une école publique, ou expérience professionnelle.
chef d'exploitation informatique	IX A	Agent responsable de la saisie, de l'exécution des traitements ainsi que de la présentation et de l'acheminement des travaux exécutés. Il assure, en outre, directement en fonction de l'importance des effectifs, la fonction de pupitreur.	B.T.S. ou D.U.T. Stage de deux ans minimum dans un atelier en qualité de pupitreur.

agent électronicien 2e catégorie.	IX A	Technicien ayant des attributions identiques à celles de l'agent électronicien 1re catégorie. Doit, en outre, être capable d'assurer la réparation de sous-ensembles ou d'ensembles complets. Doit être en mesure de mener à bien une réception de matériels ou d'établir un rapport circonstancié. Doit pouvoir s'adapter à l'évolution des techniques.	Baccalauréat de technicien électronique ou formation équivalente, complétée par plusieurs années de pratique dans le domaine des circuits électroniques ou expérience confirmée dans la société et vérifiée par des examens d'aptitude.
programmeur-analyste.	IX B	Même définition que le programmeur mais doit en plus être capable d'étudier avec les utilisateurs les problèmes simples, de constituer le dossier d'analyse fonctionnelle et de rédiger les dossiers d'analyse organique.	D.U.T.
chef d'exploitation informatique principal.	IX B	Chef d'exploitation informatique assumant des tâches et des responsabilités importantes ou ayant une expérience professionnelle confirmée.	Même formation que le chef d'exploitation informatique.
agent électronicien 3e catégorie ou chef d'atelier électronicien.	IX B	Technicien ayant des attributions identiques à celles de l'agent électronicien 2e catégorie. Doit en outre être capable d'étudier, de réaliser et de mettre au point un dispositif électronique accompagné des documents nécessaires à sa réalisation. Doit être capable de diriger une équipe de techniciens à une échelle inférieure.	Niveau B.T.S. complété par plusieurs années de pratique dans le domaine des circuits électroniques ou expérience confirmée dans la société et vérifiée par des examens d'aptitude.

NOTA :

1. Les définitions ci-dessus 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-dessus peuvent comporter, pour leur titulaire, l'obligation d'être assermenté.

**CADRES.**

**Annexe I**

En vigueur non étendu

	NIVEAU	QUALIFICATION	ECHELLES
Postes fonctionnels	I	Chef de section	X, XI
		Assistant	X, XI
	II	Chef de bureau	XI, XII, XIII
		Attaché	XI, XII, XIII
	III	Chef de service	XII, XIII, XIV, XV
Postes opérationnels	I	Chef viabilité	X, XI
		Chef péage	X, XI
	II	Chef de district	XI, XII, XIII
	III	Chef de région ou de division	XII, XIII, XIV, XV
Direction	IV	Cadre de direction	XVI ou hors échelles
Informaticiens	I	Chef de section informatique	X, XI
	II	Chef de section informatique	XI, XII

	DESIGNATION de l'emploi type	ECHELLE de classement	DEFINITION de l'emploi type	FORMATION
Postes fonctionnels	chef de section	X, XI	Cadre placé sous l'autorité d'un chef de bureau ou d'un chef de service ou d'un chef de région ou de division et qui dirige le travail d'une section composée de plusieurs agents de maîtrise et employés pour l'exécution des tâches spécialisées qui concourent à la bonne gestion de la société.	Niveau du baccalauréat avec une formation spécialisée dans une discipline en rapport avec ses activités ou une bonne expérience professionnelle.
	assistant	X, XI	Cadre chargé, sous l'autorité d'un supérieur désigné par le directeur d'exploitation, d'accomplir personnellement, soit en raison de sa compétence dans sa spécialité, soit parce que le niveau d'activités de la société ne justifie pas la constitution d'une section, certaines tâches normalement dévolues à une section.	Niveau du baccalauréat avec une formation spécialisée dans une discipline en rapport avec ses activités, ou une bonne expérience professionnelle.
	chef de bureau	XI, XII, XIII	Cadre placé sous l'autorité du directeur d'exploitation ou d'un chef de service ou d'un chef de région ou de division et qui dirige le travail d'un bureau composé d'un ou plusieurs cadres et employés. Il exerce un rôle d'assistance dans sa spécialité, tant auprès du directeur d'exploitation que des services opérationnels et fonctionnels.	Diplôme du niveau de la licence ou très bonne expérience professionnelle.
	attaché	XI, XII, XIII	Cadre chargé, sous l'autorité du supérieur désigné par le directeur d'exploitation, d'accomplir personnellement, soit en raison de sa compétence dans sa spécialité, soit parce que le niveau d'activités de la société ne justifie pas la constitution d'un bureau, certaines tâches normalement dévolues à un bureau.	Diplôme du niveau de la licence ou très bonne expérience professionnelle.
	chef de service	XII, XIII, XIV, XV	Cadre placé sous l'autorité du directeur d'exploitation et qui assume l'exercice d'une fonction majeure de la direction.	Diplôme d'enseignement supérieur du niveau de la maîtrise ou diplôme d'ingénieur ou d'une école supérieure de commerce ou très bonne expérience professionnelle.



Postes opérationnels	chef viabilité	X, XI	Cadre qui assure, sous l'autorité du chef de district, l'encadrement du personnel et la conduite des travaux d'un centre d'entretien. Il veille à la bonne exécution des tâches afférentes aux activités viabilité tant du point de vue des méthodes que du respect des impératifs budgétaires.	Niveau du baccarauléat technique ou bonne expérience de conducteur des T.P.E. ou de chef de chantier d'entreprise routière de T.P. ou du bâtiment.
	chef péage	X, XI	Cadre qui assure, sous l'autorité du chef de district l'encadrement du personnel des gares qui lui sont rattachées. Il veille à la bonne exécution des tâches afférentes aux activités péages, tant du point de vue des méthodes que du respect des impératifs budgétaires.	Niveau baccalauréat ou bonne expérience professionnelle d'encadrement.
	chef de district	XI, XII, XIII	Cadre qui dirige et coordonne, sous l'autorité du chef de région ou de division (lorsque la région ou division n'est pas constituée, le chef de district est placé sous l'autorité du directeur d'exploitation), le personnel et les moyens mis à sa disposition pour que soit exécuté dans les meilleures conditions l'ensemble des tâches concourant à la réalisation des objectifs de la société dans un district.	Diplôme du niveau de la licence ou bonne expérience professionnelle d'encadrement et de gestion du niveau du grade de chef de section des T.P.E. ou de conducteur de travaux (cadre) dans une grande entreprise.
	chef de région ou de division	XII, XIII, XIV, XV	Cadre chargé au niveau de la région : - de représenter la société auprès des usagers et, pour les affaires courantes, auprès des autorités administratives et de police et des différents concessionnaires ; - de coordonner et contrôler les activités des districts relevant de son ressort territorial et d'y faire appliquer la politique et les instructions de la direction d'exploitation.	Diplôme d'enseignement supérieur du niveau de la maîtrise ou diplôme de l'école supérieure de commerce, ou ingénieur d'entreprise ou très bonne expérience professionnelle.
Direction	cadre de direction	XVI ou hors échelle.	Cadre supérieur chargé d'assister le directeur d'exploitation dans ses différentes tâches. Il peut, par délégation, le représenter à toute réunion. Il a délégation de signature.	Très haute compétence technique et très grande expérience professionnelle.
Informaticien	chef de section informatique	X et XI	Responsable de l'ensemble des problèmes d'informatique de la société, le chef de section informatique dirige un atelier comportant un ordinateur de petite ou moyenne configuration.	Niveau I. - Baccalauréat informatique ou niveau équivalent.
	chef de section informatique	XI et XII	Il est, en outre, amené à étudier les nouvelles applications à prendre en charge (analyse fonctionnelle, quelquefois même participation à la programmation).	Niveau II - Diplôme d'I.U.T. informatique ou niveau équivalent.

## Annexe II Convention collective nationale du 1 juin 1979

Annexe I au protocole d'accord du 17 juin 2005  
Nouveaux pieds d'échelle à compter du 1er juillet 2005

### Annexe II

En vigueur non étendu

ECHELON	ECHELLE												
	V	VI	VII	VIII	IX A	IX B	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI
1	177	187	197	207	223	248	350	406	463	517	570	627	670
2	182	193	203	214	230	257	363	421	480	536	591	649	703
3	187	199	209	221	237	266	375	435	496	555	612	671	736
4	192	205	215	228	244	275	388	450	513	574	633	693	769
5	197	211	221	235	251	284	400	465	530	592	654	715	802
6	202	217	227	242	258	293	413	479	547	611	674	737	835
7	207	223	233	249	265	302	425	494	564	630	695	759	868
8	212	229	239	256	272	311	438	508	580	649	716	781	901
9	217	235	245	263	279	320	450	523	597	668	737	803	934
10	222	241	251	270	286	329	463	538	614	687	758	825	967
11	227	247	257	277	293	338	475	552	631	706	779	847	1 000
12	232	253	263	284	300	347	488	567	648	725	800	869	1 033

### Annexe II

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 1-7-2005 art. 3 BOCC 2005-30.

CATEGORIE	ECHELLE	PIED D'ECHELLE
Exécution	5	215
	6	222
	7	231
Maîtrise	8	240
	9 A	250
	9 B	280
	9 C	320

Cadres	10	400
	11	450
	12	500
	13	550
	14	600
	15	660
	16	720

## Annexe III Convention collective nationale du 1 juin 1979

### Taux de rémunération des heures de travail

#### Annexe III

En vigueur non étendu

TRANCHES HORAIRES			1 à 40	de 40 à 48	au-delà de 48
Heures habituelles Jours ouvrables	JOUR	Taux	100 %	125 %	150 %
		Plus-value	0 %	125 %	150 %
	NUIT	Taux	135 %	160 %	185 %
		Plus-value	35 %	160 %	185 %
Heures habituelles Dimanche	JOUR	Taux	150 %	175 %	200 %
		Plus-value	50 %	175 %	200 %
	NUIT	Taux	190 %	215 %	240 %
		Plus-value	90 %	215 %	240 %
Heures exceptionnelles	JOUR	Taux	270 %	270 %	270 %
		Plus-value	170 %	270 %	270 %
	NUIT	Taux	350 %	350 %	350 %
		Plus-value	250 %	350 %	350 %
Services disponibles	NUIT	Indemnité horaire représentant 18 % de l'heure normale			
	DIMANCHE - JOUR FERIE	Indemnité horaire représentant 25 % de l'heure normale			
Permanence service d'hiver	NUIT	Indemnité horaire représentant 50 % de l'heure normale			
	DIMANCHE - JOUR FERIE	Indemnité horaire représentant 75 % de l'heure normale			
Intervention	NUIT - DIMANCHE - JOUR FERIE	Taux	220 %	220 %	220 %
		Plus-value	120 %	220 %	220 %
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 TRAVAILLES	Taux	200 %	néant	néant
		Plus-value	100 %	néant	néant
	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.				
	TRAVAILLES NON RECUPERES (jour)	Taux	250 %	275 %	300 %
		Plus-value	150 %	275 %	300 %
	TRAVAILLES NON RECUPERES (nuit)	Taux	290 %	315 %	340 %
		Plus-value	190 %	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.					
TRAVAILLES RECUPERES	Taux	150 %	175 %	200 %	
	Plus-value	50 %	175 %	200 %	

## Accord du 23 décembre 1997 relatif aux cadres

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF ; L'ESCOTA ; Le SANEF ; Le SAPN ; Le SAPRR ; L'ATMB-SGAB,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGC,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le temps de travail des cadres a fait apparaître, lors des différents échanges et négociations, des problématiques diverses et variées au sein des sociétés d'autoroutes signataires de la convention collective.

Supplémentairement, la discussion sur le temps de travail des cadres, telle que posée dans la demande de révision des articles 36 et 38 de la convention collective, a conduit à s'interroger sur la nécessité de disposer, de façon plus exhaustive, d'un ensemble de règles incluant l'article 39 et les cadres hors échelle.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'élaboration de cet ensemble de règles et vaut avenant à la convention collective,

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

#### Articles 36, 38 et 39 de la convention collective

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Chaque société s'engage à négocier en vue de conclure un accord d'entreprise portant sur les points suivants :

- le régime des heures supplémentaires effectuées par les agents cadres en sus de l'horaire hebdomadaire normal de 39 heures et visé par l'alinéa 1er de

l'article 36 de la convention collective ;

- le régime des heures d'intervention et heures exceptionnelles effectuées par les agents cadres et prévu par l'article 38 de la convention collective ;
- le régime de l'astreinte effectuée par les agents cadres et prévu par l'article 39 de la convention collective.

En cas d'accord d'entreprise modifiant les articles 36, 38 et 39 de la convention collective, les dispositions de ce dernier se substituent de plein droit aux dispositions de la convention collective qu'il entend modifier. En conséquence, les articles susvisés actuels deviennent caducs pour les cadres des sociétés concernées.

### **Cadres hors échelle**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Les parties conviennent qu'il est souhaitable de définir au niveau des entreprises de façon précise un ensemble de règles applicable au positionnement de cadres hors échelle.

En conséquence, à compter de la signature du présent avenant, chaque société pourra définir avec ses partenaires sociaux, dans le cadre d'un accord d'entreprise, l'ensemble de règles applicable, pour les cadres, à une position hors échelle en sus des positions 1, 2, 3, 4 et 5.

Les dispositions de l'accord d'entreprise se substitueront de plein droit au positionnement hors échelle tel qu'il est défini par la convention collective.

A l'issue des négociations, tout nouveau positionnement de cadres en hors échelle dans le champ d'application de la convention collective se fera sous la condition d'obtenir l'accord du salarié concerné, dans le cadre d'un accord d'entreprise définissant les conditions et limites d'application pour les cadres du statut ' hors échelle ' ainsi que les articles de la convention collective qui ne leur seront pas applicables.

### **Décompte de la durée du travail**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les directions et les organisations syndicales conviennent que les modalités de décompte de la durée du travail ne soient pas figées dès avant les négociations qui pourront avoir lieu dans les sociétés.

### **Bilan**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Un état des négociations sera fait par écrit aux signataires à l'issue d'un délai de 3 mois qui court à compter de la signature du présent avenant.

A l'issue d'un délai de 5 mois qui court à compter de la signature dudit avenant, les parties signataires du présent avenant conviennent de se réunir pour faire le bilan de l'ensemble des accords d'entreprise signés dans chacune des sociétés signataires de la convention collective.

### **Adhésion**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Toutes les organisations syndicales signataires et adhérentes de la convention collective et non signataires du présent avenant pourront y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

## **Accord du 24 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	ASF ; ESCOTA ; SANEF ; SAPN ; SAPRR ; ATMB / SGAB ;
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; FAT,

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le présent accord porte sur l'aménagement et la réduction du temps de travail au plus tard au 31 décembre 1999 dans les sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes (SEMCA), en considération de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les parties signataires rappellent leur volonté commune que soit développée une politique destinée conjointement à favoriser l'embauche, à améliorer les conditions de vie des salariés et à optimiser l'organisation des sociétés d'autoroutes, afin d'apporter aux clients un service toujours plus fiable et de qualité.

Pour respecter ces principes, la réduction du temps de travail devra s'équilibrer entre gains de productivité, création d'emplois et modération salariale.

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à tout le personnel des sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes, à l'exception des cadres 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 (cadres tout horaire), dont la situation spécifique sera réglée par entreprise pour tenir en compte de la RTT.

### **Durée du travail et aménagement**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

#### **2.1. Durée du travail**

Les SEMCA s'engagent à ce que, au plus tard le 31 décembre 1999, soient fixées à :

- 35 heures pauses comprises, la durée conventionnelle du travail des salariés postés 3 x 8, par semaine en moyenne annuelle.

- 35 heures par semaine, la durée du travail en moyenne annuelle des salariés non postés 3 x 8, soit une durée annuelle brute de 1 820 heures (35 heures x 52 semaines) ou mensuelle de 151,67 heures, qui correspond à une durée annuelle de 1 645 heures de temps de travail effectif. Les parties ont convenu pour ces salariés de fixer le temps de travail effectif à 1 596 heures par an, afin de favoriser l'emploi.

#### **2.2. Aménagement et modulation du temps de travail**

##### **2.2.1. Principe.**

Le passage aux 35 heures s'effectue, par accord d'entreprise, dans le cadre de la mise en place d'un aménagement du temps de travail et/ou d'une modulation.

Les accords d'entreprise qui mettent en place les 35 heures et l'aménagement du temps de travail et/ou la modulation définissent, pour les titulaires temps plein ou les temps partiels titulaires non annualisés, les conditions d'établissement, en début d'année, d'un horaire affiché de référence, dans les conditions de l'article L. 620-2. Cet horaire affiché peut comprendre des horaires hebdomadaires différents d'une semaine à l'autre dans le cadre d'un tableau de service. La durée maximum de la modulation est l'année civile.

La durée hebdomadaire de travail, à l'intérieur du tableau de service pour l'horaire affiché, sera défini à partir d'un choix effectué par accord d'entreprise entre les deux options suivantes :

- soit une durée maximum de 42 heures, sauf accord d'entreprise ;
- soit une durée moyenne de 40 heures sur 8 semaines consécutives.

Par ailleurs, l'accord d'entreprise précisera le niveau et les modalités fixant une durée hebdomadaire minimum de travail.

L'accord d'entreprise définit les conditions dans lesquelles s'opèrent les modifications de l'horaire de référence et les cas dans lesquels les modifications peuvent être génératrices d'heures supplémentaires ainsi que les modalités prévues par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

#### 2.2.2. Modalités complémentaires.

L'aménagement et/ou la modulation du temps de travail susvisé pourra également être combiné avec les formes suivantes : en réduisant ou modulant l'horaire de travail dans le cadre de la semaine, du mois ou en réduisant le nombre de jours travaillés par l'octroi de jours de repos, qui seront définis par accord d'entreprise.

#### 2.3. Modalités relatives aux intermittents

Le nombre d'heures minimales prévu dans le contrat de travail du salarié reste inchangé.

#### 2.4. Modalités relatives aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de la réduction du temps de travail dans les mêmes proportions et conditions que les salariés à temps complet.

D'autres modalités, collectives ou individuelles, pourront être négociées par accord d'entreprise.

Ils sont notamment prioritaires pour, à leur demande, augmenter leur taux d'emploi.

#### 2.5. Modalités relatives aux salariés en préretraite progressive

La durée du travail des salariés en préretraite progressive sera déterminée par application de leur taux d'activité actuel à la nouvelle durée de travail des salariés à temps complet. Les modalités de calcul de leur niveau de rémunération seront identiques à celles applicables aux salariés à temps plein.

#### 2.6. Modalités relatives aux saisonniers

Sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires, le présent accord s'applique aux saisonniers, qui sont des agents non permanents recrutés sous contrat à durée déterminée, 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 seront précisées par accord d'entreprise.

#### 2.7. Dérogations au temps de repos quotidien et au 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 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 temps de pause sont définis par accord d'entreprise.

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 dans les SEMCA, 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.

La réduction du temps de travail ne remet pas en cause les modalités actuelles de prises de pause.

#### 2.8. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 130 heures par an et par salarié. Ne s'imputent pas sur ce contingent les heures supplémentaires effectuées pour assurer la sécurité.

L'accord d'entreprise visé à l'article 2.2.1 définit les cas dans lesquels les modifications de l'horaire affiché de référence peuvent être génératrices d'heures supplémentaires.

Compte tenu de leur caractère particulier, les heures d'intervention et les heures exceptionnelles seront payées au fur et à mesure, sans s'imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

### **Les cadres**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le temps de travail des cadres s'apprécie à la journée. A l'exception des cadres tout horaire définis à l'article 1er du présent accord 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 à définir en entreprise.

### **Création d'emplois**

#### Article 4

En vigueur non étendu

La réduction du temps de travail conduira à réaliser des embauches. Celles-ci ne seront ni directement proportionnelles aux réductions du temps de travail, ni obligatoirement localisées sur les mêmes postes. Elles seront réalisées prioritairement pour mieux satisfaire les clients et répondre notamment à leurs demandes de nouveaux services.

Dans cette perspective, les SEMCA s'engagent à procéder à des embauches, qui seront précisées entreprise par entreprise. Cependant et globalement sur les années 1999-2000, les créations d'emplois seront supérieures à 1 100 pour les entreprises signataires de la convention collective.

### **Rémunération**

#### Article 5

En vigueur non étendu

#### 5.1. Principe

Le salaire de base mensuel des salariés est maintenu au moment du passage à 35 heures.

Les modalités de calcul de l'ancienneté et des majorations demeurent inchangées.

#### 5.2. Dispositions relatives au calcul de la rémunération

Le salaire de base mensuel est le produit de l'indice par la valeur du point.

Le taux horaire est déterminé par le rapport entre le salaire de base et l'horaire mensuel moyen de référence.

### 5.3. Calcul des majorations

Le passage aux 35 heures va conduire à une augmentation mécanique du taux horaire. La négociation salariale pluriannuelle mentionnée à l'article 5.4 ci-dessous tient compte de cet effet.

### 5.4. Evolution salariale

La valeur du point est augmentée au 1er janvier de chaque année, pour les années 1999, 2000 et 2001, des pourcentages suivants :

- 0,3 % en 1999 ;

- 0,3 % en 2000 ;

- 0,3 % en 2001.

Par la négociation salariale susvisée, les parties conviennent avoir rempli leurs obligations au regard de l'article L. 132-27 du code du travail, pour 1999.

## ARPE

### Article 6

En vigueur non étendu

Le dispositif de cessation anticipée d'activité mis en place par l'accord du 1er décembre 1995 modifié par celui du 5 février 1997 est prorogé pour tenir compte de l'accord du 22 décembre 1998 et pour la durée prévue dans celui-ci, soit jusqu'au 31 décembre 1999. Un bilan sera fait avec les signataires de l'accord à la fin du premier trimestre 2000.

## Modifications de la convention collective résultant de l'ARTT

### Article 7

En vigueur non étendu

Les différentes modifications apportées par l'aménagement et la réduction du temps de travail à la convention collective sont annexées au présent accord.

## Modalités de suivi

### Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer en novembre 1999 afin de faire un point sur l'état d'avancement des accords dans les entreprises.

Les délégations se composeront de 3 représentants par organisation syndicale représentative au plan national et 2 représentants par organisation syndicale représentative dans l'une ou plusieurs des sociétés.

## Durée, dénonciation, dépôt

### Article 9

En vigueur non étendu

### 9.0. Mise en application

Le présent accord n'entre en application dans chaque entreprise qu'à une date définie par accord d'entreprise.

### 9.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des modifications que nécessiterait la mise en oeuvre de la deuxième loi.

### 9.2. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

### 9.3. Adhésion

Toutes les organisations syndicales signataires et adhérentes de la convention collective et non signataires du présent avenant, pourront y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

### 9.4. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

En vigueur non étendu

## Article 1er

### Modification de l'article 13 a, alinéa 3

L'article 13 a alinéa 3, relatif à l'engagement définitif et à la délivrance du contrat de travail, est modifié comme suit :

" A l'expiration de la période d'essai, ... 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. "

## Article 2

### Modification de l'article 19

L'article 19, relatif à la durée du travail, est modifié comme suit :

- les alinéas 7, 8, 9 restent inchangés.

## Article 19

### Durée du travail

" Alinéa 1er : 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.

Alinéa 2 : 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.

Alinéa 3 : 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.

Alinéa 4 : 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.

Alinéa 5 : 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.

Alinéa 6 : 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. "

Article 3  
Modification de l'article 33, alinéa 1er

L'article 33, alinéa 1er, relatif à la détermination de la rémunération, est modifié comme suit : " 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. "

Article 4  
Création d'un article 19 bis

Il est créé un article 19 bis relatif aux temps de repos quotidien et de pause :

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.

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. "

Article 5  
Modification de l'article 23

L'article 23 est modifié dans les conditions suivantes :

Dans les alinéas 7 et 9, le terme " effectif " est supprimé.

Article 6  
Modification de l'article 54 bis

L'article 54 bis est modifié dans les conditions suivantes :

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.

## Protocole d'accord du 20 octobre 2000 relatif à la cessation anticipée d'activité - ARPE

Signataires	
Organisations patronales	ASF ; ESCOTA ; SANEF ; SAPN ; SAPRR ; ATMB-SGAB.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO ; CNSF ; FAT-SNAA.

### ARPE

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le dispositif de cessation anticipée d'activité mis en place par l'accord du 1er décembre 1995, modifié par celui du 5 février 1997 puis complété pour tenir compte de l'accord du 22 décembre 1998, est prorogé suite à l'arrêté du 23 juillet 2000 et pour la durée de celui-ci.

Toutefois, cet accord sera valide uniquement si l'instance introduite auprès du Conseil d'Etat confirme la validité de l'arrêté d'agrément.

Dans cette attente, les demandes seront enregistrées mais ne pourront faire l'objet d'un traitement définitif qu'après la levée de l'instance.

### Négociation salariale

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le rendez-vous salarial, initialement prévu en février 2001, est avancé au 23 novembre 2000. Au cours de cette réunion, sera également traitée l'indemnité d'éloignement.

### Adhésion

#### Article 3

En vigueur non étendu

Toutes les organisations syndicales signataires et adhérentes de la convention collective et non signataires du présent avenant pourront y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

### Dépôt

## Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

# Lettre d'adhésion de ATMB à la convention collective et à ses avenants Lettre d'adhésion du 21 décembre 2004

## Lettre d'adhésion de ATMB à la convention collective et à ses avenants

En vigueur

Paris, le 21 décembre 2004.

La société Autoroute et Tunnel du Mont-Blanc (ATMB), 100 avenue de Suffren, 75015 Paris, à M. le directeur départemental du travail et de l'emploi de Paris, direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur le directeur,

La société Autoroute et Tunnel du Mont-Blanc (ATMB) vous informe par la présente de sa décision, en application à l'article L. 132-9 du code du travail, d'adhérer à la convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes en date du 1er juin 1979 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Je vous précise que cette adhésion a été notifiée par ailleurs à l'ensemble des signataires de la convention collective interentreprises susnommée et déclaration en a été faite parallèlement auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Je vous prie d'agréer, monsieur le directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

Le directeur général.

## Avenant n° 11 du 17 juin 2005 relatif aux commissions et groupes de travail paritaires

Signataires	
Organisations patronales	Les sociétés : APRR ; ASF ; ATMB ; Escota ; SANEF ; SAPN,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La CGT-FO ; La CNSF ; La FAT / UNSA ; Le SUD,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales SUD, FAT et CNSF ont demandé par courriers respectivement adressés les 9 mai 2005, 10 mai 2005 et 12 mai 2005 que la composition de leurs délégations en commissions et groupes de travail paritaires dans le cadre de la convention collective inter-SEMCA du 1er juin 1979 soit portée de 2 à 3 membres.

Après un large débat intervenu lors de la commission paritaire du 27 mai 2005, les parties signataires du présent avenant ont convenu, dans le souci bien compris de favoriser le dialogue social, de réviser l'article 7-3 de la convention collective des SEMCA, relatif aux commissions et groupes de travail paritaires.

En conséquence, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Modifications apportées à la rédaction de l'article 7-3

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 7-3, 1er alinéa, est désormais rédigé ainsi :

(Voir cet article).

### Nouvelle rédaction de l'article 7-3

#### Article 2

En vigueur non étendu

La nouvelle rédaction intégrale de l'article 7-3 de la convention collective des SEMCA qui découle de la conclusion du présent avenant figure en annexe ci-jointe.

### Date d'effet

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de dépôt.

Il est conclu pour la même période que la convention collective des SEMCA et suit les mêmes règles en ce qui concerne les éventuels litiges, demandes de révision ou dénonciation.

### Adhésion

#### Article 3-Bis

En vigueur non étendu

Toutes organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective et non-signataires du présent accord pourront y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

### Durée - Révision - Dénonciation

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour la même période que la convention collective des SEMCA et suit les mêmes règles en ce qui concerne les éventuels litiges, demandes de révision ou dénonciation.

### Dépôt

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la diligence des employeurs auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2005.

### Nouvelle rédaction de l'article 7-3 de la convention collective des SEMCA

## Annexe

En vigueur non étendu

L'article 7-3 est désormais rédigé ainsi :

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 une délégation de 3 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 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 3 repas.

Les temps de travail perdus seront rémunérés et les journées de repos perdues seront récupérées, dans la limite de 2 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).

## Avenant du 1 juillet 2005 relatif aux mesures salariales, révision de la grille des salaires (avenant n° 12) et de l'indemnité d'éloignement (avenant n° 13).

Signataires	
Organisations patronales	APRR ; ASF ; ATMB ; Escota ; Sanef ; SAPN.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CNSF ; FAT / UNSA.

### Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 132-27 et suivants du code du travail, 4 réunions se sont tenues, respectivement les 13 avril, 27 mai, 17 juin et 1er juillet 2005, entre les organisations syndicales de salariés et les entreprises signataires, ou adhérentes, de la convention collective inter-entreprises du 1er juin 1979.

A l'issue de la dernière commission paritaire, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes, qui visent à la fois à maintenir le pouvoir d'achat de tous les salariés et à prendre en compte les rémunérations les moins élevées, tout en limitant le tassement de la hiérarchie des salaires.

### Augmentation de la valeur du point

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du point est augmentée de 1,8 % à effet du 1er janvier 2005.

En conséquence, la valeur du point est portée à cette date à 5,6724 .

Les rappels correspondants pour les salariés présents à la date de signature du présent protocole seront effectués sur la paie de juillet 2005.

### Attribution d'un point d'indice supplémentaire

#### Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre des mesures salariales 2005, les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective inter-entreprises du 1er juin 1979 et présents à la date de signature du présent protocole bénéficieront, à effet du 1er juillet 2005, d'une revalorisation de leur indice d'un point.

### Révision de la grille des salaires

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le pied d'échelle 5 est porté de 214 à 215 points.

Le pied d'échelle 6 est porté de 221 à 222 points.

Le pied d'échelle 7 est porté de 230 à 231 points.

Ces dispositions, qui prennent effet au 1er juillet 2005, valent avenant à la convention collective inter-entreprises du 1er juin 1979.

En conséquence, le tableau joint en annexe I au présent protocole d'accord constitue la nouvelle annexe II de la convention collective précitée.

### Indemnité d'éloignement

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'évolution de l'indicateur de référence aurait conduit à une diminution de cette indemnité de - 0,2 %.

Toutefois, compte tenu de l'évolution du prix des carburants, il a été convenu d'augmenter les tranches journalières de respectivement + 6,5 %, + 2,4 %, + 7,0 % et + 5,9 %.

Ainsi, les nouveaux barèmes relatifs à cette indemnité d'éloignement, exprimés en euros, sont les suivants :

(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

Par ailleurs, il est créé une 5e tranche journalière (+ 20 kilomètres) dont le montant est le suivant : 3,60 .

Ces dispositions prennent effet au 1er juillet 2005.



La création d'une 5e tranche journalière conduit à modifier l'article 41 de la convention collective du 1er juin 1979.

La rédaction intégrale de cet article, après révision, figure en annexe II du présent accord.

#### **Rendez-vous**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Dans le cas où les éléments de contexte économique pris en considération à l'occasion de la présente négociation viendraient à connaître des évolutions significatives au cours de l'année 2005, les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans le courant du 1er trimestre 2006, afin d'examiner l'adéquation entre les mesures prévues par le présent accord et les éléments de contexte précités.

#### **Adhésion**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Toutes organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective inter-entreprises et non signataires du présent accord pourront y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

#### **Dépôt**

##### Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 1er juillet 2005.

### **Annexe I au protocole d'accord du 17 juin 2005 Nouveaux pieds d'échelle à compter du 1er juillet 2005 (Annexe II de la convention collective inter-SEMCA du 1er juin 1979)**

En vigueur non étendu

CATEGORIE	ECHELLE	PIED D'ECHELLE
Exécution	5	215
	6	222
	7	231
Maîtrise	8	240
	9 A	250
	9 B	280
	9 C	320
Cadres	10	400
	11	450
	12	500
	13	550
	14	600
	15	660
	16	720

### **Annexe II au protocole d'accord du 17 juin 2005 (Article 41 de la convention collective inter-SEMCA du 1er juin 1979)**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## **Avenant du 14 avril 2006 relatif à la négociation salariale pour l'année 2006**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	La société APRR ; La société ASF ; La société ATMB ; La société ESCOTA ; La Société SANEF ; La société SAPN,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; La CGT ; La FAT-UNSA,

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 132-27 et suivants du code du travail, une réunion s'est tenue le 6 avril 2006 entre les organisations syndicales de salariés et les entreprises signataires, ou adhérentes, de la convention collective interentreprises du 1er juin 1979.

A l'issue d'un large débat, il est apparu que la diversité des situations économiques et financières des entreprises concernées, diversité accrue par les récentes privatisations d'une majorité d'entre elles, rendait improbable la conclusion d'un accord salarial inter-sociétés, notamment au regard des délais souhaités par une majorité d'organisations syndicales.

En conséquence, les parties signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les négociations portant sur les salaires 2006 se dérouleront au sein de chaque entreprise.

##### Article 2

En vigueur non étendu

Ces négociations devront être engagées, au plus tard, dans la deuxième quinzaine du mois d'avril 2006.

#### **Adhésion**

##### Article 3

En vigueur non étendu

Toutes organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective interentreprises et non signataires du présent accord pourront y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

### Dépôt

#### Article 4

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 avril 2006.

### Liste des établissements concernés

En vigueur non étendu

Numéro SIREN de chaque société :

- APRR : 016 250 029 ;
- ASF : 572 139 996 ;
- ATMB : 582 056 511 ;
- ESCOTA : 562 041 525 ;
- SANEF : 632 050 019 ;
- SAPN : 632 054 029.

Code NAF de chaque société :

- APRR : 632 A ;
- ASF : 632 A ;
- ATMB : 632 A ;
- ESCOTA : 632 A ;
- SANEF : 632 A ;
- SAPN : 632 A.

Date initiale de l'accord : 1er juin 1979.

Effectif de chaque société au 31 décembre 2004 :

- APRR : 3 533 ;
- ASF : 5 726 ;
- ATMB : 377 ;
- ESCOTA : 1 981 ;
- SANEF : 2 803 ;
- SAPN : 785.

Nombre d'établissements concernés (annexe) :

- APRR : 7 établissements ;
- ASF : 8 établissements ;
- ATMB : 1 établissement ;
- ESCOTA : 1 établissement ;
- SANEF : 4 établissements ;
- SAPN : 1 établissement.

APRR (7 établissements) :

- directions centrales, 36, rue du Docteur-Schmitt, 21850 Saint-Apollinaire ;
- direction régionale d'exploitation du Gâtinais, échangeur de Nemours-Sud, 77140 Nemours ;
- direction régionale d'exploitation d'Alsace - Franche-Comté, ZAC de Valentin, 25048 Besançon Cedex ;
- direction régionale d'exploitation de Bourgogne, route de Verdun, 21200 Beaune ;
- direction régionale d'exploitation de Champagne - Lorraine, Semoutiers, 52000 Chaumont ;
- direction régionale d'exploitation du Rhône - Ain, gare de péage de Genay, BP 25, 69727 Genay Cedex ;
- direction régionale d'exploitation du Centre Auvergne, Les Chilins, 03800 Gannat.

ASF (8 établissements) :

- Paris-Vedène, directions d'opérations de la construction, quartier Sainte-Anne, Vedène, 84967 Le Pontet Cedex ;
- direction régionale d'exploitation de Valence, échangeur de Valence-Nord, BP 325, 26503 Bourg-lès-Valence Cedex ;
- direction régionale d'exploitation d'Orange, 134, chemin de la Sauvageonne, BP 198, 84107 Orange Cedex ;
- direction régionale d'exploitation de Narbonne, échangeur de Narbonne Sud, BP 605, 11106 Narbonne Cedex ;
- direction régionale d'exploitation d'Agen, lieudit Gaussens, BP 68, 47520 Le Passage ;
- direction régionale d'exploitation de Brive, ZI Beauregard, rue Roger-Roncier, 19100 Brive ;
- direction régionale d'exploitation de Biarritz, chemin de Silhouette, BP 166, 64204 Biarritz Cedex ;
- direction régionale d'exploitation de Niort, changeur 33, Granzay, Gript, BP 11, 79360 Beauvoir S/Niort.

ATMB (1 établissement), 1440, routes de Cluses, 74138 Bonneville Cedex.

ESCOTA (1 établissement), BP 41, 06211 Mandelieu Cedex.

SANEF (4 établissements) :

- direction d'exploitation de Senlis, BP 73, 60304 Senlis Cedex ;
- direction d'exploitation d'Amiens, 9, rue Louise-Michel, BP 1216, 80012 Amiens Cedex ;
- direction d'exploitation de Reims, BP 38, 51431 Tinquieux ;
- direction d'exploitation de Metz, 87, rue du Général-Metman, 57000 Metz.

## **Avenant du 1 juillet 2005 relatif à la grille des salaires et indemnité d'éloignement**

### **SALAIRES Grille des salaires et indemnité d'éloignement**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
APRR	Autoroutes Paris Rhin Rhône
ATMB	Autoroutes et tunnel du mont blanc
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CNSF	Confédération nationale des salariés de france
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FAT	Fédération des autoroutes et tunnels
FO	Force ouvrière
IUT	Institut universitaire de technologie
NAF	Nomenclature d'activités françaises
RTT	Réduction du temps de travail
SEMCA	Société d'économie mixte des concessionnaires d'autoroute
SIREN	Ce numéro est attribué par l'INSEE et se compose de 9 chiffres. Ce numéro est unique et invariable. Le numéro SIREN classique se décompose en trois groupes de trois chiffres attribués d'une manière non significative en fonction de l'ordre d'inscription
TPE	Très petite entreprise
ZAC	Zone d'aménagement concerté
ZI	Zone industrielle





## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail-Maladie professionnelle (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 28	8
	Accident du travail-Maladie professionnelle (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 28	8
	Accidents du travail-Maladies professionnelles Contre-indications médicales (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 21	6
Arrêt de travail, Maladie	Absences (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 20	6
	Maladie, accident de vie privée (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 27	8
Astreintes	Articles 36, 38 et 39 de la convention collective (Accord du 23 décembre 1997 relatif aux cadres)	Article 1	20
	Majorations (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 38	10
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 1	1
Congés annuels	Congé annuel payé (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 23	6
Congés exceptionnels	Absences exceptionnelles pour événements de famille (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 24	7
Démission	Délai-congé (préavis) (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 49	11
	Licenciement et démission (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 47	11
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 50	11
Maternité, Adoption	Maternité (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 29	8
Période d'essai	Clauses communes (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 13	4
	Créations-Vacances de postes-Engagement provisoire (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 11	3
	Période d'essai (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 12	4
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (préavis) (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 49	11
	Période d'essai (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 12	4
Prime, Gratification, Treizième mois	ANNEXE II (Avenant du 1 juillet 2005 relatif aux mesures salariales, révision de la grille des salaires (avenant n° 12) et de l'indemnité d'éloignement (avenant n° 13).)		27
	Indemnité d'éloignement (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 41	10
	Médaille du travail (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 46	11
	Prime de gestion et treizième mois (Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979)	Article 42	10
Salaires	SALAIRES Grille des salaires et indemnité d'éloignement (Avenant du 1 juillet 2005 relatif à la grille des salaires et indemnité d'éloignement)		29



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1979-06-01	Annexe I Convention collective nationale du 1 juin 1979	13
	Annexe II Convention collective nationale du 1 juin 1979	19
	Annexe III Convention collective nationale du 1 juin 1979	20
	Convention collective des sociétés d'économie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979	1
1997-12-23	Accord du 23 décembre 1997 relatif aux cadres	20
1999-06-24	Accord du 24 juin 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	21
2000-10-20	Protocole d'accord du 20 octobre 2000 relatif à la cessation anticipée d'activité - ARPE	24
2004-12-21	Lettre d'adhésion de ATMB à la convention collective et à ses avenants Lettre d'adhésion du 21 décembre 2004	25
2005-06-17	Avenant n° 11 du 17 juin 2005 relatif aux commissions et groupes de travail paritaires	25
2005-07-01	Avenant du 1 juillet 2005 relatif à la grille des salaires et indemnité d'éloignement	29
	Avenant du 1 juillet 2005 relatif aux mesures salariales, révision de la grille des salaires (avenant n° 12) et de l'indemnité d'éloignement (avenant n° 13).	26
2006-04-14	Avenant du 14 avril 2006 relatif à la négociation salariale pour l'année 2006	27





## **Index alphabétique**



(  
(Annexe II de la convention collective inter-SEMCA du 1er juin 1979) 27

## A

Absences 6  
Absences exceptionnelles pour evenements de famille 7  
Accident de vie privee 8  
Accident du travail-Maladie professionnelle 8  
Accidents du travail-Maladies professionnelles Contre-indications medicales 6  
Accord du 23 decembre 1997 relatif aux cadres 20  
Accord du 24 juin 1999 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 21  
Adhesion 21, 24, 25, 27  
Adhesions nouvelles 2  
Administration 14  
Affectation temporaire-Changeement d'emploi 10  
Agents de maitrise et agents d'execution 13  
Amenagement et reduction du temps de travail 21  
Anciennete 10  
Annexe 26  
Annexe I 13-18  
Annexe I au protocole d'accord du 17 juin 2005 19, 27  
Annexe I Convention collective nationale du 1 juin 1979 13  
Annexe II 19  
Annexe II au protocole d'accord du 17 juin 2005 (Article 41 de la convention collective inter-SEMCA du 1er juin 1979) 27  
Annexe II Convention collective nationale du 1 juin 1979 19  
Annexe III 20  
Annexe III Convention collective nationale du 1 juin 1979 20  
ARPE 23, 24  
ARPE (Cessation anticipee d'activite - ARPE) 24  
Articles 36, 38 et 39 de la convention collective 20  
Astreintes et permanences (Service disponible  
- astreintes et permanences) 10  
Atelier (Entretien - Securite - Atelier) 15  
Attribution d'un point d'indice supplementaire 26  
Augmentation de la valeur du point 26  
Auxiliaires intermittents 12  
Avancement 11  
Avantages acquis 1  
Avenant du 1 juillet 2005 relatif a la grille des salaires et indemnite d'eloignement 29  
Avenant du 1 juillet 2005 relatif aux mesures salariales, revision de la grille des salaires (avenant n° 12) et de l'indemnite d'eloignement (avenant n° 13). 26  
Avenant du 14 avril 2006 relatif a la negociation salariale pour l'annee 2006 27  
Avenant n° 11 du 17 juin 2005 relatif aux commissions et groupes de travail paritaires 25

## B

Bilan 21  
Bureau d'etudes 16

## C

CADRES 18  
Cadres 20  
Cadres hors echelle 21  
CADRES. 18  
Causes d'expiration du contrat 12  
Cessation anticipee d'activite - ARPE 24  
Champ d'application 1, 21  
Comite d'entreprise 3  
Commissions et groupes de travail paritaires 25  
Conciliation 1  
Conclusion - modification du contrat de travail 3  
Conditions d'execution du contrat de travail 5  
Conditions generales de travail-Discipline-Reglement interieur 5  
Conge annuel paye 6  
Conge postnatal-Conge parental d'education 9  
Conges - suspension du contrat de travail 6  
Conges de maladie des fonctionnaires detaches 13  
Conges sans solde 7  
Convention collective des societes d'economie mixte d'autoroutes du 1er juin 1979 1  
Convention collective du 1er juin 1979 1  
Creation d'emplois 22  
Creations-Vacances de postes-Engagement provisoire 3

## D

Date d'effet 13, 25  
Date d'effet - depot - diffusion 13  
Decompte de la duree du travail 21  
Definition et classification des emplois 9  
Delai-conge (preavis) 11  
Delegates du personnel 3  
Delivrance et modification du contrat de travail 4  
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 25

Depart a la retraite 11  
Deplacement-Missions-Changeement de residence 5  
Depot 24, 25, 27, 28  
Depot - diffusion (Date d'effet - depot - diffusion) 13  
Determination de la remuneration 9  
Diffusion (Date d'effet - depot - diffusion) 13  
Dispositions generales 1  
Dispositions particulieres aux fonctionnaires detaches 12  
Duree - Revision - Denonciation 25  
Duree du travail 5  
Duree du travail et aménagement 21  
Duree, denonciation, depot 23  
Duree-Denonciation-Revision 1

## E

Elements du traitement 9  
Engagement definitif 4  
Entretien - Securite - Atelier 15  
Et 39 de la convention collective 20  
Exercice des droits syndicaux 2

## F

Fonctionnaires detaches 12  
Formation professionnelle 4

## G

Grille des salaires et indemnite d'eloignement 29

## H

Heures de delegation 3  
Hygiene et securite-Services medicaux du travail 6

## I

I. - Peage 13  
II. - Administration 14  
III. - Entretien - Securite - Atelier 15  
Indemnite d'eloignement 10, 26  
Indemnite de depart en retraite 12  
Indemnite de licenciement 11  
Indemnite de panier 10  
Informatique et techniques specialisees 17  
IV. - Bureau d'etudes 16

## J

Jours ferries 8

## L

Le salaire de base 9  
Les cadres 22  
Lettre d'adhesion de ATMB a la convention collective et a ses avenants 25  
Lettre d'adhesion de ATMB a la convention collective et a ses avenants Lettre d'adhesion du 21 decembre 2004 25  
Liberte d'opinion et droits syndicaux 2  
Licenciement collectif 11  
Licenciement et demission 11  
Liste des etablissements concernes 28

## M

Majoration pour heures supplementaires 9  
Majorations 10  
Majorations pour conditions de travail particulieres 10  
Maladie, accident de vie privee 8  
Maternite 8  
Medaille du travail 11  
Mesures salariales, revision de la grille des salaires (avenant n° 12) et de l'indemnite d'eloignement (avenant n° 13) 26  
Mise a disposition (Mutation a l'interieur d'une societe - Mise a disposition) 4  
Modalites de suivi 23  
Modification du contrat de travail (Conclusion - modification du contrat de travail) 3  
Modifications apportees a la redaction de l'article 7-3 25  
Modifications de la convention collective resultant de l'ARTT 23  
Mutation a l'interieur d'une societe - Mise a disposition 4

## N

Negociation salariale 24  
Negociation salariale pour l'annee 2006 27  
Nouveaux pieds d'echelle a compter du 1er juillet 2005 19, 27  
Nouvelle redaction de l'article 7-3 25  
Nouvelle redaction de l'article 7-3 de la convention collective des SEMCA 25

## **P**

Peage 13  
Periode d'essai 4  
Preambule 25-27  
Prevoyance (Regime complementaire - prevoyance) 12  
Prime de gestion et treizieme mois 10  
Promotion-Changeement d'echelle 4  
Protocole d'accord du 20 octobre 2000 relatif a la cessation anticipee d'activite - ARPE 24  
Publicite 13

## **R**

Recrutement des fonctionnaires detaches 12  
Regime complementaire - prevoyance 12  
Regime de retraite des fonctionnaires detaches 13  
Remuneration 9, 22  
Rendez-vous 27  
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 25  
Revision de la grille de salaires 26  
Rupture du contrat de travail 11

## **S**

SALAIRES Grille des salaires et indemnite d'eloignement 29  
Securite - Atelier (Entretien - Securite - Atelier) 15  
Service disponible  
- astreintes et permanences 10  
Service national et periodes militaires 9  
Suspension du contrat de travail (Conges - suspension du contrat de travail) 6

## **T**

Tableau des definitions et des classements d'emplois types dans les echelles de salaires 13  
Taux de remuneration des heures de travail 20  
Temps de repos quotidien et temps de pause 6  
Texte de base 1  
Titre Ier  
- Dispositions generales 1  
Titre II  
- Conclusion - modification du contrat de travail 3  
Titre III  
- Conditions d'execution du contrat de travail 5  
Titre IV  
- Conges - suspension du contrat de travail 6  
Titre IX  
- Dispositions particulieres aux fonctionnaires detaches 12  
Titre V  
- Remuneration 9  
Titre VI  
- Rupture du contrat de travail 11  
Titre VII  
- Regime complementaire - prevoyance 12  
Titre VIII  
- Auxiliaires intermittents 12  
Titre X  
- Date d'effet - depot - diffusion 13  
Transfert a une autre societe 4

## **V**

V. - Informatique et techniques specialisees 17



