

Convention collective nationale
IDCC : 3217. – Branche ferroviaire
(31 mai 2016)

ACCORD DU 31 MAI 2016
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL ET À L'ORGANISATION DU TRAVAIL
DANS LA BRANCHE FERROVIAIRE

NOR : ASET1650702M

IDCC : 3217

Entre

UTP

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

UNSA Ferroviaire

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit

Article 1^{er}

Champ d'application

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

En outre, les dispositions de la deuxième partie du présent accord s'appliquent également aux salariés affectés aux activités visées par l'article L. 2162-2 du code des transports.

Article 2

Intégration au sein de la convention collective nationale de la branche ferroviaire

Les dispositions du présent accord constituent les volets sur le contrat de travail et l'organisation du travail de la future convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui lui seront intégrées à l'issue des négociations.

Article 3

Date d'entrée en vigueur et période transitoire

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

Afin de prendre en compte les contraintes techniques liées à la mise en application des dispositions de la deuxième partie du présent accord, celles-ci seront mises en œuvre dans la période comprise entre sa date d'entrée en vigueur et le 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Substitution aux accords de branche du 14 octobre 2008 et du 8 septembre 2010

La première partie du présent accord se substitue aux dispositions portant sur les mêmes matières de l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de travail et aux classifications. Cette substitution sera effective dès l'entrée en vigueur du présent accord.

De plus, la deuxième partie du présent accord se substitue aux dispositions de l'accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire dans leur intégralité. Cette substitution sera effective dès que les dispositions du présent accord seront mises en œuvre, dans les conditions précisées à l'article 3 ci-dessus.

Article 5

Publicité et dépôt

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

PARTIE 1

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Principes généraux

Lutter contre les discriminations en s'attachant au respect de l'effectivité du droit et s'engager en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de traitement, reconnaître à chacun sa place dans la société, sont autant d'actions indispensables au respect rigoureux des droits de l'homme.

Les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives, tenant à l'origine vraie ou supposée, au sexe, aux mœurs, à l'orientation ou à l'identité sexuelle, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, au lieu de résidence, à l'état de santé ou au handicap du salarié constituent un frein injustifié à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Le transport ferroviaire de voyageurs et de marchandises, vecteur de cohésion et de développement des territoires et de leurs populations, doit s'affranchir de toute forme de discrimination directe, indirecte ou injonction de discrimination, et de tout harcèlement, quelle que soit sa forme, revêtant par nature le caractère d'une discrimination.

Article 2

Prévention des discriminations

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation ou de l'identité sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des

caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille, du lieu de résidence, de l'état de santé ou du handicap du salarié.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice du droit de grève, dans les conditions définies par l'article L. 1132-2 du code du travail, et de l'exercice du droit de retrait, dans les conditions définies à l'article L. 4131-3 du code du travail.

Les parties signataires estiment qu'il est essentiel de prévenir et de combattre toute pratique discriminatoire. Dans cet objectif, les entreprises de la branche ferroviaire sensibilisent leurs salariés aux principes et pratiques de non-discrimination, et particulièrement les salariés impliqués dans l'encadrement du personnel, le recrutement et la gestion des ressources humaines.

Article 3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité de rémunération entre les salariés femmes et hommes, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, doit être assurée.

Dans une offre d'emploi, toutes mentions du sexe ou de la situation de famille du candidat recherché sont interdites.

Toutes décisions de refus d'embaucher une personne, de mutation, de résiliation ou de refus de renouvellement du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse sont prohibées.

Toute mesure prise en considération du sexe ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation (y compris au retour du congé parental), de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation est interdite.

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent à ce titre l'importance de la négociation annuelle obligatoire relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui constitue un levier majeur pour permettre aux entreprises de s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette négociation porte sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel et de mixité des emplois.

Les entreprises de la branche ferroviaire appliquent dans ce cadre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle des salariés. Elles mettent en place les mesures prévues dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de cette négociation. Cette négociation s'appuie sur les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la base de données économiques et sociales, permettant d'assurer un suivi dans le temps de l'évolution de la situation d'entreprise.

Les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. Les entreprises portent une attention particulière au fait que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences égales, la part des candidatures des femmes et des hommes reçues.

Dans ce but, elles demandent aux différents organismes pouvant intervenir en matière de recrutement (Pôle emploi, APEC, cabinets de recrutement, entreprises d'intérim, missions locales...) que parmi les candidats présentés figure, à profil équivalent, une part significative de femmes, ou d'hommes selon la compétence recherchée.

Cette politique de mixité des emplois implique les mêmes droits de carrière à compétences égales.

Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'elles ou ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

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

Article 4

Action de la branche ferroviaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux mettent en place dans la branche ferroviaire une véritable action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Cette action se construit dans le cadre :

- de la négociation annuelle de branche sur les salaires au cours de laquelle doit être pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- de la négociation triennale de branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Cette négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de l'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel ;
- de la négociation quinquennale de branche visant à examiner la nécessité de réviser les classifications. Cette négociation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 5

Emploi des personnes en situation de handicap

Les parties signataires de la présente convention collective insistent sur l'importance de l'insertion des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche ferroviaire, conformément à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la législation en vigueur.

Dans les entreprises de la branche ferroviaire, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail portera également sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. Cette négociation se déroulera sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises de la branche ferroviaire privilégient l'embauche directe et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles s'appuient dans ce cadre sur les autres acteurs compétents en matière d'insertion des travailleurs handicapés, tels que notamment :

- le médecin du travail ;
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise (CHSCT) ;
- l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Les entreprises de la branche ferroviaire ont également recours aux autres modalités d'insertion des travailleurs handicapés prévues par la loi.

Elles peuvent ainsi mettre en œuvre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en faisant application d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les entreprises de la branche peuvent également conclure des contrats de prestation de services auprès du secteur protégé.

Enfin, les entreprises de la branche peuvent, le cas échéant, verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

CHAPITRE II

RECRUTEMENT

Article 6

Conditions de recrutement dans la branche ferroviaire

Les parties signataires de la présente convention collective font une priorité des questions de sécurité ferroviaire et de sécurité des personnels, notamment dans le cadre du recrutement des salariés de la branche ferroviaire.

A ce titre, dans les conditions prévues par les textes réglementaires spécifiques au secteur, les employeurs mettent en place des examens d'aptitude et procèdent aux autorisations et habilitations des salariés.

Article 7

Période d'essai des contrats à durée indéterminée

Afin de pouvoir évaluer les compétences du salarié dans son travail et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, toute personne engagée par un contrat de travail à durée indéterminée est soumise à une période d'essai dont la durée est fixée comme suit, conformément au code du travail :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque la conclusion d'un contrat à durée indéterminée succède à la conclusion avec le même salarié dans la même entreprise d'un ou plusieurs contrats à durée déterminée, la durée de ces contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée.

Les périodes de suspension du contrat de travail reportent d'autant le terme de la période d'essai.

La période d'essai doit être expressément prévue par le contrat de travail.

Les périodes citées au premier alinéa peuvent être renouvelées une fois au maximum pour une durée équivalente.

La possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément prévue par le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai nécessite un accord exprès du salarié concerné.

En cas de rupture de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties au contrat de travail, les délais de prévenance définis par le code du travail doivent être observés.

Lorsque l'employeur rompt la période d'essai, il en avertit le salarié par écrit.

Conformément à l'article L. 1211-1 du code du travail, le présent article s'applique sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux salariés soumis à un statut particulier.

Article 8

Contrat de travail à durée indéterminée

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que le contrat de travail à durée indéterminée constitue la forme normale et générale de recrutement dans les entreprises de la branche ferroviaire. Les entreprises de la branche ferroviaire privilégient le recrutement en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 9

Information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise

Au moment de l'embauche, l'employeur fournit au salarié une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur tient également un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail, et met ces textes sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier.

L'employeur fournit un exemplaire de chaque texte conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement au comité d'entreprise, aux comités d'établissement, délégués du personnel et délégation unique du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés. De même, il fournit chaque année au comité d'entreprise, comité d'établissement, délégation unique du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. A défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

CHAPITRE III

CONTRATS DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 10

Temps partiel

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que l'emploi à temps complet est le principe dans la branche ferroviaire.

Elles estiment toutefois qu'il peut être mis en place dans la branche ferroviaire des contrats de travail à temps partiel pour répondre à la fois à certains impératifs de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et à certaines situations de production. Dans la branche ferroviaire, l'emploi à temps partiel peut donc être mis en place soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre des recrutements.

Article 10.1

Temps partiel à la demande du salarié

Sous réserve des dispositions spécifiques du code du travail et notamment celles relatives au congé parental d'éducation et au passage à temps partiel, le salarié employé à temps complet souhaitant occuper un emploi à temps partiel en fait la demande par écrit au plus tard 2 mois avant la date souhaitée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la réception de la demande du salarié, pour y répondre. Le refus de la mise en place

des horaires à temps partiel doit être écrit et motivé et préciser les raisons objectives qui conduisent l'employeur à ne pas donner suite à la demande du salarié.

Le salarié à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet en fait la demande par écrit au plus tard 2 mois avant la date souhaitée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande du salarié, pour y répondre.

Dans le cas d'événements familiaux graves et exceptionnels (divorce, dissolution du pacte civil de solidarité, surendettement, longue maladie du conjoint, chômage ou décès du conjoint), les salariés à temps partiel bénéficient sur leur demande d'une priorité de retour à temps plein dans un emploi équivalent à celui précédemment occupé.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre soit un emploi à temps complet, soit un emploi à temps partiel d'une durée égale à la durée minimale fixée par le code du travail, ainsi que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

En l'absence d'emplois dans la même catégorie professionnelle ou d'emplois équivalents, l'employeur peut proposer à un salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Article 10.2

Temps partiel à l'initiative de l'employeur

Des recrutements à temps partiel peuvent être faits par l'employeur.

La durée du travail des contrats ainsi conclus ne peut être inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle définie dans les articles suivants.

Un salarié, embauché en contrat à temps partiel, qui souhaite occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent dans les conditions définies dans l'article 10.1 de la présente partie.

Par ailleurs, aucun salarié ne peut se voir imposer un contrat de travail à temps partiel. Ainsi, lorsqu'un salarié à temps complet accepte d'occuper un emploi à temps partiel, un avenant au contrat de travail est conclu entre le salarié et l'employeur.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 11

Durée minimale de travail du salarié à temps partiel

La durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Par dérogation au premier alinéa, dans les cas visés ci-dessous, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 18 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cette durée minimale s'applique aux personnels suivants :

- personnels chargés du secrétariat ou de l'assistance administrative ;
- personnels chargés de l'accueil, de l'information ou de la vente ;
- personnels chargés du nettoyage ou du petit entretien.

De même, par dérogation au premier alinéa, dans les cabinets médicaux, et dans les services d'action sociale des entreprises de la branche ferroviaire, eu égard à l'activité de ces entités ou services, une durée minimale de travail à temps partiel de 2 heures par semaine ou, le cas échéant de l'équivalent mensuel de cette durée, ou de l'équivalent calculé sur la période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, est prévue, uniquement pour les métiers suivants :

- médecins ;
- psychologues ;
- psychomotriciens ;
- orthophonistes ;
- répétiteurs.

Lorsqu'il est fait application du présent article, les horaires de travail du salarié sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, afin que le salarié puisse exercer d'autres activités lui permettant d'atteindre un temps plein ou un temps partiel de 24 heures par semaine. Pour les personnels visés au paragraphe précédent ce regroupement doit être compatible avec l'exercice de leurs fonctions hospitalières, ou leur activité libérale.

Le présent article ne s'applique pas aux exceptions déjà prévues par le code du travail.

Article 12

Période minimale de travail continu des salariés à temps partiel

La durée quotidienne minimale de travail continu pour une journée de service d'un salarié à temps partiel est fixée à 4 heures, à l'exception des situations visées au quatrième paragraphe de l'article 11 de la présente partie, pour lesquelles cette durée minimale est de 2 heures.

Article 13

Limitation du nombre d'interruptions d'activité des salariés à temps partiel au cours d'une même journée de service

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée de service, plus d'une interruption d'activité. La durée maximale de cette interruption est de 2 heures, sauf dans les cas prévus expressément par la présente convention collective.

Article 14

Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié, calculé le cas échéant sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, ne peut être supérieur au tiers de la durée stipulée au contrat de travail du salarié.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée stipulée au contrat de travail du salarié donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat de travail du salarié donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article 15

Egalité de rémunération entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 16

Egalité de traitement avec les salariés à temps complet

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, la présente convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif, notamment :

- la période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet ;
- pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité ;
- l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel bénéficient de mêmes droits que les salariés à temps complet en matière d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 17

Bilan annuel de la mise en œuvre du temps partiel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise, qu'il s'agisse du temps partiel à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les modalités d'établissement de ce bilan sont prévues par le code du travail.

Ce bilan doit faire apparaître les données relatives aux dérogations individuelles aux durées légales ou conventionnelles du temps partiel (nombre de demandes, durées de travail).

CHAPITRE IV

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18

Congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé de 26 jours ouvrés par an.

Ce nombre n'intègre pas les 2 jours maximum de congés de fractionnement prévus au code du travail.

Ces jours de congés s'acquèrent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

La période de prise de congés est fixée par accord d'entreprise, ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. Elle comprend en tout état de cause, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La période de prise des congés payés est portée à la connaissance des salariés par l'employeur au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.

Chaque salarié bénéficie d'une période continue de congés de 10 jours ouvrés à l'intérieur de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 20 jours ouvrés.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

A l'intérieur de la période de congés, l'ordre de départ en congés payés est fixé par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre de départs en congé est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ. Il est affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Article 19

Congés pour événements familiaux

Chaque salarié bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements, des congés exceptionnels prévus ci-dessous :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur (les beaux-parents doivent s'entendre des seuls parents du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs. Il ne s'agit pas du conjoint/partenaire de la mère ou du père du salarié en cas de remariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs) ;
- 1 jour pour le décès du grand-père, de la grand-mère ou d'un petit-enfant.

Ces congés n'entraînent pas de perte de rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Les congés pour événements familiaux sont pris pendant les périodes qui en motivent l'attribution.

Article 20

Indemnisation en cas d'absence pour maladie ou accident

Les salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, victimes d'une maladie ou d'un accident bénéficient d'une indemnité complémentaire prise en charge par l'employeur lorsqu'ils en remplissent les conditions légales et réglementaires, selon les modalités prévues dans le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ	DURÉE ET NIVEAU DE PRISE EN CHARGE	
1 à 5 ans	100 % de la rémunération brute 30 premiers jours	75 % de la rémunération brute 30 jours suivants
6 à 10 ans	100 % de la rémunération brute 60 premiers jours	75 % de la rémunération brute 60 jours suivants
11 ans et plus	100 % de la rémunération brute 90 premiers jours	75 % de la rémunération brute 90 jours suivants

Les périodes d'indemnisation précitées se calculent sur 12 mois glissants. La durée totale des absences indemnisées au cours de ces 12 mois est limitée aux durées fixées à l'alinéa précédent.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire, les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements d'employeur.

En tout état de cause, le salarié ne pourra pas être amené à percevoir un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Un délai de carence de 2 jours est observé en cas d'absence pour maladie non professionnelle.

CHAPITRE V

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21

Préavis de rupture

Article 21.1

Dispositions applicables aux non-cadres

Tout salarié non cadre licencié, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, ou démissionnaire doit exécuter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 15 jours s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 1 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Des durées de préavis plus favorables peuvent être prévues d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 21.2

Dispositions applicables aux cadres

Compte tenu de l'étendue de leurs responsabilités et des missions qui leur sont confiées, les salariés cadres licenciés, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, ou démissionnaires doivent exécuter un préavis dont la durée est fixée comme suit :

- 15 jours s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 3 mois s'ils justifient chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 6 mois.

Des durées de préavis plus favorables peuvent être prévues d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 22

Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence d'une durée de 2 heures par jour de travail effectif au cours de la période de préavis, pour rechercher un nouvel emploi. Les salariés à temps partiel bénéficient d'un nombre d'heures pour recherche d'emploi, calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Lorsqu'un salarié fait une demande de bénéficier d'heures pour la recherche d'emploi instaurées par le présent article, ces heures sont fixées d'un commun accord avec l'employeur. Dans ce cadre, un regroupement des heures pour recherche d'emploi sur un même mois peut être prévu.

Les heures pour la recherche d'emploi n'entraînent pas de réduction de salaire.

Cette autorisation d'absence étant accordée pour la recherche effective d'un emploi, le salarié ne peut en bénéficier que jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi. Il est donc tenu d'informer son employeur dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.

Article 23

Indemnités de licenciement

A compter de 1 an d'ancienneté continue chez le même employeur, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient d'une indemnité de licenciement lorsque leur licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde.

Le montant de cette indemnité est fixé comme suit :

- entre 1 et 9 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- entre 10 et 19 ans d'ancienneté : 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise.

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

Article 24

Départ à la retraite

Article 24.1

Préavis

Lors du départ volontaire à la retraite d'un salarié, la durée de préavis est conforme aux durées fixées par le code du travail.

Article 24.2

Indemnités

Les salariés qui souhaitent quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier d'une pension de vieillesse ont droit à une indemnité de départ en retraite dont le montant est fixé comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté.

Cette disposition ne s'applique pas aux personnels relevant d'un statut particulier.

Article 25

Mise à la retraite

La mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur respecte les conditions prévues par le code du travail.

Article 25.1

Préavis

Lors d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la durée de préavis est identique à celle prévue pour le préavis de rupture.

Article 25.2

Indemnités

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, dans les conditions prévues par le code du travail, ouvre droit à une indemnité dont le montant est égal à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Cette disposition ne s'applique pas aux personnels relevant d'un statut particulier.

PARTIE 2

ORGANISATION DU TRAVAIL

TITRE I^{ER}

DÉFINITIONS

Article 1^{er}

Définitions

Au sens du présent accord :

1° Le lieu principal d'affectation est le lieu d'affectation mentionné dans le contrat de travail du salarié ;

2° Le lieu de rattachement est un lieu de détachement temporaire ;

3° Le repos périodique est un repos d'au moins 24 heures ; il est séparé de six périodes de 24 heures au plus du repos périodique précédent ;

4° La grande période de travail est l'intervalle entre deux repos périodiques successifs ; la durée du travail peut être organisée dans le cadre de la grande période de travail en lieu et place de la semaine civile ;

5° La zone de résidence est la zone qui entoure le lieu d'affectation ou de rattachement du salarié dans une limite fixée par accord d'entreprise ou d'établissement, sans être supérieure à 50 kilomètres calculés sur carte routière ;

6° Le repos journalier à la résidence est le repos pris dans la zone de résidence ;

7° Le repos journalier hors résidence est le repos pris en dehors de la zone de résidence ;

8° L'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de rester en liaison avec ce dernier afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ;

9° La journée de service (ou l'amplitude) est l'intervalle existant entre la fin d'un repos journalier ou périodique et le début du repos journalier ou périodique suivant ;

10° L'attente de la commande est l'obligation pour un salarié roulant, à l'expiration d'un repos à la résidence, de rester joignable par l'employeur sans être à sa disposition permanente et immédiate et d'être en mesure de rejoindre son poste dans les meilleurs délais. La période d'attente de la commande ne constitue pas une astreinte ;

11° La navette de fret de proximité est un mouvement aller et retour pouvant se reproduire une ou plusieurs fois dans la même journée de service, sans excéder 200 kilomètres par mouvement aller ;

12° La remonte est un mouvement circulant entre deux gares ou chantiers déterminés et proches l'un de l'autre ;

13° La manœuvre désigne un convoi déplacé sur ordres de manœuvre, un ensemble de mouvement sur un chantier ou un véhicule non remorqué déplacé par gravité. Elle désigne également la nature du déplacement ;

14° Un service de travaux est un service de conduite, manœuvre ou accompagnement de convois circulant hors droit d'accès sous l'agrément du gestionnaire d'infrastructures ;

15° Un service facultatif est un service non programmé ou dont la mise en œuvre n'est confirmée que peu de temps avant celle-ci ; de par sa nature, il ne peut pas correspondre au mode principal d'organisation de la production ferroviaire ;

16° Un service de réserve est un service consistant à remplacer des salariés absents ou à pallier des événements imprévus ;

17° La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

18° Le jour calendaire est la journée de calendrier comptée de 0 à 24 heures ;

19° La pause est une interruption de service pendant laquelle le salarié dispose librement de son temps.

TITRE II

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 2

Lieu de prise et de fin de service

La prise de service du salarié ainsi que la fin de service se font habituellement à son lieu principal d'affectation ou à son lieu de rattachement, à l'exception des cas de déplacement professionnel ou de repos hors résidence.

Toutefois, pour répondre aux besoins du service, un salarié peut être amené à prendre ou finir son service dans un autre lieu. Dans ce cas, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié, ce dépassement pour se rendre ou revenir de ce lieu fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

A défaut d'accord d'entreprise, ce dépassement ne peut excéder 45 minutes par trajet estimé dans des conditions normales de trafic.

Les modalités d'acheminement des salariés prenant ou terminant leur service dans un lieu géographique différent de leur lieu principal d'affectation, de rattachement ou de prise de service, ainsi que les modalités de prise en charge des surcoûts éventuels, sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

En tout état de cause, l'entreprise assume les éventuels frais additionnels découlant d'une prise ou d'une fin de service du salarié dans un autre lieu que son lieu principal d'affectation, son lieu de rattachement ou de son lieu de prise de service.

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL

Article 3

Durée de travail annuelle

La durée de travail annuelle applicable dans la branche est de 1 600 heures.

Article 4

Programmation de la durée du travail

Une grande période de travail ne peut comporter moins de 2 et plus de 6 journées de service.

En l'absence d'horaire collectif de travail, un tableau indiquant la programmation des périodes travaillées et de repos et des heures quotidiennes de travail est communiqué à l'avance aux salariés concernés.

Les salariés sont informés du calendrier prévisionnel des périodes travaillées et de repos au plus tard 10 jours calendaires avant sa mise en œuvre. Ils sont informés de ses modifications au plus tard 7 jours avant la mise en œuvre de celles-ci.

Les heures de prise et de fin de service sont communiquées au plus tard 3 jours calendaires avant la journée de service concernée.

Pour les salariés affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve, le tableau ne comporte que les périodes travaillées et de repos. Ces salariés sont informés des modalités de leur service au plus tard avant la fin de la journée précédente.

Toutefois, les salariés sont informés de la modification de leur calendrier de travail au plus tard 24 heures avant le début du jour concerné et de la modification de leurs heures de travail au plus tard 1 heure avant leur mise en œuvre, dans les cas suivants :

- perturbations, au sens de l'article L. 1222-2 du code des transports, ayant pour conséquence la réorganisation des moyens humains et matériels pour assurer ou adapter le plan de transport ;
- circonstances exceptionnelles ou imprévisibles impactant l'exploitation ;
- remplacement de salariés dont l'absence n'a pas été programmée ;
- événements impactant les activités des salariés des services internes de sécurité relevant de l'article L. 2251-1 du code des transports et des salariés des établissements sanitaires et sociaux ;
- attribution tardive de sillons. Par exception, dans ce cas, le délai de prévenance minimum pour la modification des heures de travail est porté à 2 heures avant leur mise en œuvre, à l'exception des salariés affectés à des services facultatifs ou à des services de réserve.

Un bilan semestriel des modifications des calendriers et des heures de travail des salariés intervenues pour ce motif au sein de l'entreprise est présenté au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Un bilan annuel des modifications des calendriers et des heures de travail des salariés intervenues pour ce motif au sein des entreprises de la branche est présenté à l'observatoire visé par l'article 52.

Tous les 3 ans, ce bilan fait également apparaître un récapitulatif de ces modifications et de leurs évolutions.

Article 5

Décompte de la durée du travail

La durée du travail de chaque salarié, à l'exception des salariés visés par l'article 51 de la présente partie, est décomptée selon les modalités suivantes :

1° Chaque jour, par enregistrement, selon tous les moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

2° Chaque semaine ou grande période de travail, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Les employeurs peuvent être autorisés à mettre en œuvre des procédés de dématérialisation du tableau visé à l'article 4 de la présente partie, dans le respect des dispositions de la loi susvisée du 6 janvier 1978, par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé des transports.

L'ensemble des documents mentionnés au présent article est conservé durant 3 années par l'employeur et tenu à disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que des délégués du personnel et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Article 6

Durée maximale journalière du travail

La durée quotidienne du travail s'apprécie sur la période comprise entre deux repos journaliers successifs, ou entre un repos journalier et un repos périodique.

La durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, la durée journalière de travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées par le présent accord dans les cas et conditions ci-après :

- a) Pour assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la continuité du trafic : de 2 heures par jour dans la limite de 20 heures pour ce travail ;
- b) Pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou pour assurer la continuité des circulations : dans la limite des 24 heures ayant pour origine l'heure du début de la journée de service ainsi prolongée, 2 heures les jours suivants ;
- c) En cas de réquisition pour les besoins généraux de la nation ouverte dans les conditions prévues aux articles L. 1111-2 et L. 2141-3 du code de la défense dans les limites fixées dans chaque cas par le ministre chargé des transports.

Article 7

Durée maximale hebdomadaire du travail

Les durées maximales prévues au présent article peuvent être calculées par semaine ou par grande période de travail.

La durée maximale hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures.

La période de référence sur laquelle est calculée la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail est fixée à 6 mois maximum. Cette durée moyenne est de 44 heures.

Article 8

Continuité de l'activité

Exception faite des cas particuliers de maladie ou de blessure médicalement confirmés, les salariés ne peuvent invoquer la prolongation de leur durée de service ou la modification des conditions de ce service, ou la réduction de leur repos, pour abandonner ou refuser le service qui leur est commandé.

Lorsqu'un salarié chargé d'effectuer la commande du personnel a connaissance, suffisamment tôt, de ce que des circonstances imprévisibles au moment de la commande de service doivent normalement entraîner une dérogation, il doit prendre toutes les mesures utiles pour l'éviter ou, pour le moins, la réduire.

Article 9

Télétravail

Revêtant un caractère volontaire, le télétravail ne peut être imposé au salarié et doit être mis en place dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le refus par le salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait être un motif de licenciement.

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;
- d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, un salarié ne peut être en télétravail plus de 2 jours par grande période de travail ou par semaine, à l'exception des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du code du travail et du présent accord sur le repos journalier, le repos périodique et les durées maximales de travail envers les salariés en télétravail.

Article 10

Droit à la déconnexion

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles impliquant la nécessité de pouvoir être contacté par l'entreprise, les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle.

CHAPITRE II

REPOS

Article 11

Repos périodique

Les salariés ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier.

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent accorder le repos périodique par roulement, c'est-à-dire sur un jour quelconque de la semaine, aux salariés employés aux activités visées à l'article R. 3132-5 du code du travail.

A l'exception des cas de détachement temporaire, le repos périodique est pris à la résidence.

Article 12

Jours fériés

L'article L. 3133-1 du code du travail liste les fêtes légales :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;

- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

Le 1^{er} Mai est un jour férié et chômé. Le chômage du 1^{er} Mai ne peut entraîner de réduction du salaire.

Conformément à l'article L. 3133-6 du code du travail, et compte tenu de la nature particulière des activités des entreprises de la branche ferroviaire, les salariés soumis à la présente convention peuvent être amenés à travailler le 1^{er} Mai. Dans ce cas, ils bénéficient, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les jours fériés chômés autre que le 1^{er} Mai sont définis par accord d'entreprise ou d'établissement, ainsi que la compensation du travail lors de ces jours fériés définis comme chômés.

A défaut d'accord, le salarié amené à travailler un autre jour férié que le 1^{er} mai a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation en temps ou à une rémunération, équivalente à une journée.

Le salarié doit au minimum bénéficier de 5 jours fériés chômés ou compensés en repos sauf accord de sa part pour un seuil inférieur.

Seuls les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans bénéficient légalement du chômage des jours fériés.

Dans tous les cas, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération, et le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions spécifiques aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

CHAPITRE III

TRAVAIL DE NUIT

Article 13

Recours au travail de nuit

Les parties signataires conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche ferroviaire est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il est notamment destiné aux emplois afférents au fonctionnement des équipements ou à la continuité du trafic.

Le travail de nuit revêt une importance particulière dans l'activité de la branche, fonctionnant en continu. Les employeurs doivent donc apporter une attention particulière aux conditions d'exercice des salariés travaillant la nuit.

Il est rappelé que le travail de nuit constitue un facteur de risque professionnel pour lequel l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures d'information et de prévention spécifiques.

Ces mesures doivent notamment avoir pour fondements les principes généraux de prévention fixés à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Article 14

Amélioration des conditions de travail

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée à intervalles réguliers suivant les modalités prévues par le code du travail.

En outre, des précautions et des contreparties particulières sont mises en place afin de renforcer les impératifs de sécurité et de santé des travailleurs de nuit dont les modalités sont fixées au présent chapitre.

En outre, une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires des travailleurs de nuit ainsi qu'à leurs possibilités de transport, tels que des aménagements des moyens de transport et/ou des conditions de stationnement. Ces mesures doivent avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

De plus, les entreprises ayant recours au travail de nuit de façon habituelle veillent à ce que des équipements et moyens permettant la restauration soient mis à la disposition des travailleurs de nuit. Toutefois, compte tenu des caractéristiques particulières de l'activité ferroviaire, lorsque cela est impossible, les travailleurs de nuit bénéficient d'une compensation dont le montant est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Par ailleurs, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que le médecin du travail sont obligatoirement consultés sur la mise en place du travail de nuit ou sur son extension à de nouvelles catégories de salariés.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 15

Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe féminin ou masculin ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

En outre, les parties signataires conviennent que les travailleurs de nuit, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour le personnel en horaire de jour.

Le travail de nuit ou la considération du sexe ne peuvent en aucun cas justifier à eux seuls un motif de refus d'accès à une action de formation.

TITRE III

PERSONNEL ROULANT

Article 16

Champ d'application

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés lorsqu'ils assurent le service de conduite d'un engin de traction autre que pour :

- des services de manœuvre, de remonte et de travaux ;
- des services pour lesquels le matériel roulant utilisé est un matériel léger apte à la circulation sur le réseau ferré national et sur une infrastructure de tramway ;

– des services de navette de fret de proximité.

Elles s'appliquent également aux salariés lorsqu'ils assurent un service à bord d'un train en étant habilités à prendre des mesures en application de la réglementation de sécurité prévue par le décret du 19 octobre 2006.

Article 17

Durée maximale journalière du travail

La durée de travail effectif par journée de service des personnels roulants ne peut excéder 10 heures.

Elle est réduite à 9 heures lorsqu'elle comprend plus de 2 h 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Elle est réduite à 8 heures lorsqu'elle comprend plus de 2 heures de conduite dans la période comprise entre 0 h 30 et 4 h 30.

Elle ne peut excéder 8 heures en moyenne sur une période de référence de 3 grandes périodes de travail.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées. Toutefois, l'alinéa a de cet article 6 n'est pas applicable au personnel visé par le présent titre.

Article 18

Durée maximale de la journée de service (amplitude)

La durée maximale d'une journée de service ne peut excéder 11 heures.

Elle est réduite à 9 h 30 si la journée de service comprend plus de 2 h 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Dans les cas prévus au sixième alinéa de l'article 4 de la présente partie, elle peut être portée :

- à 14 heures dans la limite d'une fois par grande période de travail pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises ;
- à 12 heures dans la limite de deux fois par deux grandes périodes de travail consécutives pour les salariés affectés aux autres activités.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées. Toutefois, l'alinéa a de cet article 6 n'est pas applicable au personnel visé par le présent titre.

Article 19

Durée minimale de travail

A l'exception des salariés en service facultatif ou de réserve pour lesquels des dispositions spécifiques doivent être prévues au sein des entreprises mettant en place ces types de service, toute journée pour laquelle un travail effectif est décompté ne peut être retenue pour moins de 5 heures dans la durée du travail effectif de la grande période de travail, pour les salariés employés à temps complet.

Article 20

Temps maximal de conduite

La durée du temps de conduite par journée de service ne peut être supérieure à 8 heures ; elle ne peut comporter plus de 7 heures consécutives de conduite.

Dans tous les cas, la durée de conduite ne peut être supérieure à 70 heures au cours de deux grandes périodes de travail consécutives.

D'autres tâches peuvent s'ajouter à la conduite dans les limites des durées maximales quotidiennes et périodiques de travail définies par le présent accord.

Article 21

Nombre de repos

Les personnels roulants bénéficient annuellement, dans le respect de la durée de travail annuelle du présent accord, de 117 périodes de repos de 24 heures incluant exclusivement :

- les périodes de 24 heures au titre des repos périodiques ;
- les repos au titre de l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce nombre ne comprend pas les repos compensateurs de toute nature.

Article 22

Repos journalier à la résidence

Le repos journalier à la résidence a une durée minimale de 13 heures consécutives par période de 24 heures.

Il peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à 11 heures, ou à 12 heures après une journée de service comprenant plus de 2 h 30 dans la période mentionnée à l'article L. 1321-7 du code des transports.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 29 de la présente partie, le repos journalier pourra être suspendu ou réduit.

Article 23

Repos journalier hors résidence

Le repos journalier hors résidence a une durée minimale de 9 heures consécutives par période de 24 heures.

Le repos journalier hors résidence ne peut dépasser 24 heures consécutives sans donner lieu à une compensation, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Lorsque la durée du repos journalier hors résidence est inférieure à 11 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Lorsque l'attribution de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire équivalente, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

Par ailleurs, lorsque l'organisation de l'exploitation le nécessite, la durée de ce repos peut être réduite, dans la limite de 8 heures, une fois par trois grandes périodes de travail consécutives. Dans ce cas, il doit être suivi d'un repos à la résidence d'une durée supérieure de 1 heure à la durée minimale obligatoire, prévue à l'article 22 de la présente partie.

Deux repos journaliers hors résidence peuvent se succéder. Toutefois, un second repos journalier hors résidence consécutif n'est possible, dans la limite d'une seule fois par grande période de travail, que dans les conditions particulières correspondant à des trajets spécifiques pour lesquels l'organisation de l'entreprise ne permet pas une relève par un conducteur à résidence.

Des compensations seront prévues par accord d'entreprise ou d'établissement pour le second repos journalier hors résidence consécutif.

Article 24

Affectation temporaire

En cas d'affectation temporaire, un salarié peut être rattaché temporairement sur une zone de résidence différente de celle à laquelle il est habituellement rattaché. Dans ce cas, il bénéficie des dispositions de l'article 22 de la présente partie sur le repos journalier à résidence et de la prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Article 25

Repos périodique

Les personnels roulants ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 22 de la présente partie.

Le nombre de repos périodiques consécutifs ne peut être supérieur à trois.

Article 26

Repos doubles

Chaque salarié roulant bénéficie annuellement de 39 repos doubles incluant 30 repos périodiques doubles, dont 14 doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi. Parmi ceux-ci, 12 au minimum doivent comprendre un samedi et un dimanche.

Article 27

Encadrement des repos périodiques simples

Pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises, le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 8 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 heures et 6 heures.

Pour les salariés affectés aux autres activités, le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 heures et 6 heures.

Article 28

Encadrement des repos périodiques doubles et triples

Pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises, le repos périodique double ou triple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 7 heures consécutives dans la période entre 19 heures et 6 heures de la première nuit et 8 heures consécutives dans la période entre 19 heures et 6 heures de la dernière nuit.

Pour les salariés affectés aux autres activités, le repos périodique double ou triple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19 heures et 6 heures de la première et de la dernière nuit.

Article 29

Suspension ou réduction exceptionnelle du repos

Le repos des salariés visés par le présent accord peut être suspendu ou réduit dans les cas prévus à l'article 6 de la présente partie.

Article 29.1

Suspension ou réduction du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été suspendu ou réduit en deçà de 11 heures pour les motifs visés au présent article, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce temps de repos compensateur est ajouté à un ou plusieurs repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Article 29.2

Suspension ou réduction du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été suspendu ou réduit en deçà de 35 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce temps de repos compensateur lui est attribué dans les 3 semaines civiles suivantes.

Article 30

Temps de trajet

Le temps de trajet entre deux lieux de travail est compté pour la moitié de sa durée dans le temps de travail effectif lorsque le salarié effectue ce trajet en tant que passager.

Article 31

Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié roulant bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt qu'une heure trente après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30-13 h 30 ou 18 h 30-20 h 30.

La période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée de service suivante.

Article 32

Travail de nuit

Il est rappelé que les dispositions du titre II relatives au travail de nuit s'appliquent à l'ensemble des personnels roulants sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-dessous.

Article 32.1

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports ;
- soit accompli, au cours d'une année civile, au moins 300 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Article 32.2

Durée du travail de nuit

Les dispositions de l'article 17 de la présente partie s'appliquent à l'ensemble des personnels roulants, y compris les travailleurs de nuit.

Pour les travailleurs de nuit, la durée du travail supérieure à 8 heures donne lieu à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos. Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 32.3

Contrepartie au travail de nuit

Les heures de travail de nuit donnent lieu à compensation suivant l'une des deux modalités suivantes :

A. – Soit par attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. A ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

B. – Soit par attribution, en repos compensateurs, du plus élevé des 2 décomptes suivants :

– 2 % des heures accomplies dans la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports ;

– 15 % des heures accomplies dans la période comprise entre 0 h 30 et 4 h 30, à partir de l'accomplissement du nombre d'heures de nuit prévu au deuxième tiret de l'article 32.1 de la présente partie.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

TITRE IV

PERSONNEL SÉDENTAIRE

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE

Article 33

Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent au personnel sédentaire, qui comprend les salariés autres que ceux mentionnés à l'article 16 de la présente partie, sous réserve des dispositions spécifiques des salariés visés par le chapitre II du présent titre.

Article 34

Nombre de repos

Les salariés bénéficient annuellement d'un nombre de 104 repos périodiques, acquis au prorata du nombre de journées travaillées.

Article 35

Repos journalier

Les salariés ont droit à un repos journalier d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Article 36

Travail de nuit

Il est rappelé que les dispositions du titre II relatives au travail de nuit s'appliquent à l'ensemble des personnels visés par le présent titre sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-dessous.

Article 36.1

Période nocturne

En application de l'article L. 3122-29 du code du travail, tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit pour le personnel sédentaire.

Article 36.2

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie ;
- soit accompli, au cours d'une année civile, au moins 385 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie.

Article 36.3

Durée du travail du travailleur de nuit

La durée maximale du travail peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit travaillant dans les établissements sanitaires et sociaux.

La durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives, ne peut pas dépasser 44 heures.

Article 36.4

Contrepartie au travail de nuit

Les heures de travail de nuit donnent lieu à compensation suivant l'une des deux modalités suivantes :

A. – Soit par attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article 36.1 du présent accord.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. A ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué durant la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

B. – Soit par attribution, en repos compensateurs, du plus élevé des 2 décomptes suivants :

- 2 % des heures accomplies dans la période nocturne définie à l'article 36.1 de la présente partie ;
- 15 % des heures accomplies dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures, à partir de l'accomplissement du nombre d'heures de nuit prévu au deuxième tiret de l'article 36.2 de la présente partie.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Article 37

Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt que 1 h 30 après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30-13 h 30 ou 18 h 30-20 h 30.

Article 38

Recours à l'astreinte

Compte tenu des spécificités du transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent recourir à l'astreinte pour les salariés visés par le présent titre en vue de répondre à des besoins urgents, dans les conditions définies ci-après.

La durée d'intervention pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif. La réalisation d'une intervention ne peut conduire le salarié à dépasser les limites maximales de travail fixées par le présent accord.

Après une intervention, le salarié bénéficie du repos journalier, conformément aux durées prévues par le présent accord, sauf s'il en a déjà bénéficié avant le début de son intervention.

Article 38.1

Organisation de l'astreinte

Les entreprises doivent porter à la connaissance des salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreintes au moins 3 semaines à l'avance, selon les modalités d'information fixées au niveau de l'entreprise conformément à l'article L. 3121-7 du code du travail.

Ce délai peut être réduit si un événement imprévu survient tel incident, accident, absence imprévue, production imprévue, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant 3 ans.

En tout état de cause, les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'un même salarié ne soit pas en astreinte de manière systématique.

Sauf accord du salarié, un salarié ne peut être soumis à l'astreinte plus d'une semaine ou grande période de travail sur trois, ou plus d'un repos périodique sur trois.

Sauf accord du salarié, cette obligation ne peut, par ailleurs, lui être imposée pendant plus de sept périodes consécutives de 24 heures.

Article 38.2

Compensation de l'astreinte

L'astreinte doit donner lieu à l'attribution d'une compensation sous forme de repos et/ou à une compensation financière, dont les modalités sont fixées conformément à l'article L. 3121-7 du code du travail.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE AFFECTÉ À DES ACTIVITÉS LIÉES AUX HORAIRES DE TRANSPORT ET À L'ASSURANCE DE LA CONTINUITÉ ET DE LA RÉGULARITÉ DU TRAFIC

Article 39

Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent au personnel sédentaire affecté à des activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic.

Elles s'appliquent également aux salariés des services internes de sécurité relevant de l'article L. 2251-1 du code des transports.

Article 40

Durée maximale journalière du travail

La durée de travail effectif d'une journée de service ne peut excéder 10 heures. Elle est réduite à 8 h 30 lorsque la journée de travail comprend plus de 2 h 30 de travail effectif dans la période définie à l'article 36.1 de la présente partie.

Pour les travailleurs de nuit, la durée du travail supérieure à 8 heures donne lieu à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos. Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 6 de la présente partie, ces durées maximales pourront être dépassées.

Article 41

Durée minimale de travail

A l'exception des salariés en service de réserve pour lesquels des dispositions spécifiques doivent être prévues au sein des entreprises mettant en place ces types de service, le temps de travail effectif des salariés employés à temps complet ne peut être inférieur à 11 heures sur deux journées de service consécutives.

Article 42

Nombre de repos

Les personnels visés par le présent chapitre bénéficient annuellement, dans le respect de la durée de travail annuelle du présent accord, de 113 périodes de repos de 24 heures incluant exclusivement :

- les périodes de 24 heures au titre des repos périodiques ;
- les repos au titre de l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce nombre ne comprend pas les repos compensateurs de toute nature.

Article 43

Repos journalier

Le repos journalier du personnel visé par le présent chapitre a une durée minimale de 12 heures consécutives par période de 24 heures.

Le repos journalier peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à 10 heures.

Le repos journalier peut être réduit à 9 heures pour les salariés qui ne travaillent pas en service continu et dont l'activité est directement liée au passage des trains.

Dans ces deux derniers cas, les salariés concernés bénéficient d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la différence entre le repos effectué et la durée minimale de principe prévue par le présent article.

Cette période de repos compensateur est ajoutée à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir, lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire équivalente.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 46 de la présente partie, le repos journalier pourra être suspendu ou réduit.

Article 44

Repos périodique

Les personnels visés par le présent chapitre ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 43.

Article 45

Repos doubles

Chaque salarié bénéficie annuellement de 39 repos doubles incluant 30 repos périodiques doubles. 14 repos doubles doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi. Parmi ceux-ci, 12 au minimum doivent comprendre un samedi et un dimanche.

Article 46

Suspension ou réduction exceptionnelle du repos

Le repos des salariés visés par le présent chapitre peut être suspendu ou réduit dans les cas prévus à l'article 6 de la présente partie.

Article 46.1

Suspension du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été suspendu, le salarié bénéficie d'un repos compensateur dans les conditions suivantes :

Pour les salariés dont la journée de service de jour comporte une interruption de travail d'une heure minimum, et qui ont bénéficié d'au moins 9 heures de repos ininterrompu comprenant en totalité la période comprise entre 0 heure et 4 heures, le repos journalier est considéré comme pris et la reprise de service se fait à l'heure prévue.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la reprise du service est décalée et les salariés reprennent leur service après l'interruption de service visée à l'alinéa précédent. Toutefois, si la durée de l'intervention ou de la totalité des interventions est supérieure à 5 heures et se termine après 4 heures, la journée de service suivant la nuit de l'intervention n'est pas assurée.

Pour les autres salariés, lorsqu'ils ont bénéficié d'au moins 10 heures de repos ininterrompu, le repos journalier est considéré comme pris et la reprise du service se fait à l'heure prévue.

Si cette condition n'est pas remplie, la prise du service doit être, si possible, reportée à 10 heures au moins après la fin de l'intervention. En cas d'impossibilité de report, la journée de service n'est pas assurée.

Toutefois, lorsque la durée de l'intervention après le repos de 10 heures est supérieure à 5 heures, les salariés n'assurent pas la journée de service qu'ils devaient effectuer.

Article 46.2

Réduction du repos journalier

Dans le cas où son repos journalier a été réduit en deçà de 11 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou périodique du salarié, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.

Article 46.3

Suspension du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été suspendu, le salarié bénéficie d'un repos compensateur dans les conditions suivantes :

Pour les salariés dont la journée de service de jour comporte une interruption de travail de 1 heure minimum, et qui ont bénéficié d'au moins 33 heures de repos ininterrompu, le repos périodique est considéré comme pris et la reprise de service se fait à l'heure prévue.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la reprise du service est décalée et les salariés reprennent leur service après l'interruption de service visée à l'alinéa précédent. Toutefois, si la durée de l'intervention ou de la totalité des interventions est supérieure à 5 heures, la journée de service suivant le repos périodique de l'intervention n'est pas assurée.

Pour les autres salariés, lorsqu'ils ont bénéficié d'au moins 33 heures de repos ininterrompu, le repos périodique est considéré comme pris et la reprise du service se fait à l'heure prévue.

Si cette condition n'est pas remplie, la prise du service doit être, si possible, reportée à 33 heures au moins après la fin de l'intervention. En cas d'impossibilité de report, la journée de service n'est pas assurée.

Toutefois, lorsque la durée de l'intervention après le repos de 10 heures est supérieure à 5 heures, les salariés n'assurent pas la journée de service qu'ils devaient effectuer.

Article 46.4

Réduction du repos autre que journalier

Dans le cas où son repos autre que journalier a été réduit en deçà de 35 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé.

Ce repos compensateur lui est attribué dans les 3 semaines civiles suivantes.

Article 47

Temps de trajet

Le temps de trajet entre deux lieux de travail est compté pour la moitié de sa durée dans le temps de travail effectif lorsque le salarié effectue ce trajet en tant que passager.

Article 48

Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, cette pause ne peut commencer au plus tôt que 1 h 30 après l'heure de prise de service, sauf si cela permet de l'accorder dans la plage horaire 11 h 30-13 h 30 ou 18 h 30-20 h 30.

La période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée de service suivante.

Article 49

Durée du travail d'équivalence des gardes de passage à niveau

En application de l'article L. 3121-9 du code du travail, pour les gardes de passage à niveau, la durée du travail équivalente à la durée légale du travail est de 40 heures par semaine ou grande période de travail.

CHAPITRE III

CONVENTIONS DE FORFAIT

Article 50

Recours aux conventions de forfait

Compte tenu de la disponibilité et de l'autonomie dont bénéficient certains personnels, les signataires du présent accord conviennent que les entreprises de la branche ont la possibilité de recourir aux conventions de forfait, étant précisé que cette modalité d'organisation du temps de travail doit rester compatible avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales du personnel intéressé.

En outre, pour l'ensemble des salariés soumis aux conventions de forfaits, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Toute convention de forfait est obligatoirement et expressément prévue dans le contrat de travail ou un avenant. En cas de modification de l'emploi occupé, l'avenant modificatif doit préciser si le forfait est maintenu ou non. A défaut, le forfait est présumé avoir pris fin.

En application de l'article L. 2323-17 du code du travail, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise les informations portant sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 51

Convention de forfait en jours sur l'année

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-43 du code du travail, à savoir :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps.

Dans le respect des dispositions du code du travail, un accord d'entreprise peut préciser les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Cette modalité d'organisation du temps de travail doit expressément être prévue dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Le salarié demeure libre d'accepter ou de refuser la mise en place de la convention individuelle de forfait en jours qui lui est proposée.

Le nombre de jours convenu au forfait ne peut être supérieur à 217 jours par an.

Par exception aux dispositions de l'article 5 de la présente partie, le décompte des journées et demi-journées travaillées par les salariés est assuré et récapitulé selon les moyens retenus par l'employeur. Ce décompte peut s'exercer par un système auto-déclaratif et assurant une traçabilité, sous la responsabilité de l'employeur. Il permet notamment au supérieur hiérarchique du salarié d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié, afin de veiller à ce que l'amplitude de ses journées de travail et sa charge de travail soient raisonnables.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du code du travail et du présent accord sur le repos journalier, le repos périodique et le droit à la déconnexion.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait doivent notamment bénéficier d'un repos journalier d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

Les salariés visés par le présent article ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord sur les durées journalière et hebdomadaire maximales de travail.

Les conditions de contrôle de l'application du forfait font l'objet d'une information du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 51.1

Calcul du forfait en jours

Le nombre de jours annuels de travail est déterminé *pro rata temporis* pour tout nouveau salarié embauché au cours de la période de référence ainsi que pour les salariés dont le contrat de travail serait rompu au cours de la période de référence.

Article 51.2

Acquisition des repos

Les repos issus de la convention de forfait défini à l'article précédent s'acquièrent au prorata du temps de travail effectué.

Toute absence, même autorisée, réduit ce nombre de repos au prorata du temps de travail réellement effectué.

Article 51.3

Prise des repos

Ces repos sont à prendre au cours d'une période égale à l'année de référence augmentée des 3 premiers mois de l'année suivante.

L'employeur détermine le délai de prévenance avec lequel le salarié doit demander la prise de ses repos.

Article 51.4

Prise en compte des absences

Toute absence des salariés visés par le présent article entraîne une retenue sur sa rémunération forfaitaire.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, pour le calcul de cette retenue en cas d'absence de 1 journée ou de 1/2 journée, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, pour le calcul de cette retenue en cas d'absence inférieure à 1 journée ou à 1/2 journée la retenue opérée résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux salariés soumis à l'ho-

naire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces salariés si elle est supérieure à la durée légale.

Article 51.5

Entretien annuel individuel

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jour sur l'année. Il porte sur les questions relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée et de la charge de travail des salariés concernés, sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, sur la rémunération des salariés et sur l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 52

Observatoire paritaire de suivi

Les parties signataires conviennent de mettre en place un observatoire paritaire chargé de suivre la mise en œuvre, par les entreprises de la branche, de l'ensemble des dispositions de la présente partie, sans préjudice des missions de la CPNIC.

Cet observatoire se réunit pour la première fois dans un délai de 6 mois suivant la mise en œuvre du présent accord.

L'observatoire se compose, d'une part, des organisations syndicales signataires du présent accord et, d'autre part, de l'UTP, dans la limite maximale d'un représentant titulaire par organisation syndicale, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Article 53

Accords d'entreprise ou d'établissement

En application de l'article L. 1321-3-1 du code des transports, pour les salariés relevant de la convention collective ferroviaire et les salariés mentionnés à l'article L. 2162-2 du même code, les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail ne peuvent comporter des stipulations moins favorables que celles de la présente partie.

Fait à Paris, le 31 mai 2016.

(Suivent les signatures.)