

Brochure n° 3099

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1424. – RÉSEaux DE TRANSPORTS PUBLICS**  
**URBAINS DE VOYAGEURS**

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2017  
RELATIF À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : *ASET1850046M*  
IDCC : 1424

Entre  
UTP

D'une part, et  
FAT UNSA  
CFDT SNTU  
SNRTC CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les réflexions des partenaires sociaux sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche ont été initiées au regard des différentes réformes des retraites, qui ont entraîné un allongement de la vie au travail.

En effet, l'évolution positive de l'espérance de vie en France depuis plus de 60 ans n'est évidemment pas sans conséquence sur les politiques de l'emploi et sur l'équilibre à long terme des régimes de retraite. Plusieurs réformes législatives, pleinement applicables aux salariés de la branche, sont ainsi intervenues en la matière ces dernières années.

Outre cet élément de contexte national, la progression du taux d'absentéisme de la branche depuis plusieurs années, qui atteint 7,48 % en 2016 contre 5,24 % en 2007, a amené les partenaires sociaux à prendre des mesures en matière de sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, dès 2007, les partenaires sociaux ont entamé une réflexion sur la pyramide des âges, la gestion des fins de carrière et les inaptitudes. À ce titre, ils ont confié à l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) la mission « de mener un examen approfondi de la pyramide des âges du secteur, de le mettre en perspective avec les évolutions nationales, d'identifier les motifs puis les conséquences de cette évolution, les politiques de recrutement, le profil des recrutés, les modalités de sortie du secteur, les éventuelles difficultés que cette évolution peut générer... ».

Après un travail d'analyse et d'étude de 2 ans dans un certain nombre d'entreprises de transport urbain de voyageurs, l'ANACT a rendu ses conclusions, discutées et partagées avec les partenaires sociaux.

Suite à ces travaux et au regard des éléments de contexte, les partenaires sociaux ont voulu mettre en place un accord de branche, dans l'objectif de sécuriser au mieux les parcours professionnels tout au long de la carrière.

Ils rappellent qu'ils ont, de longue date, commencé à répondre à la problématique de sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche tout au long de leur carrière :

- depuis plus de 30 ans, ils ont signé plusieurs accords de branche relatifs à la formation professionnelle et ont constaté qu'elle constituait un outil déterminant de préparation et d'accompagnement des changements, tant pour les entreprises que pour les salariés. Ainsi, l'accord de branche « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » du 7 juillet 2015, très complet et ambitieux, au contenu vaste et précis, va au-delà des obligations légales en la matière ;
- depuis plus de 20 ans, ils ont conclu plusieurs accords de branche relatifs à la sécurité des personnes et des biens, considérant que les entreprises de transport urbain et leurs personnels devaient, tout en restant dans le cadre de leur métier de transporteur, poursuivre leur implication dans la lutte contre l'insécurité. Des mesures de prévention et d'accompagnement des salariés agressés sont ainsi mises en œuvre depuis de nombreuses années ;
- avec l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », ils ont souhaité prendre en compte la situation particulière des salariés travaillant de nuit en prévoyant des contreparties financières et en repos spécifiques, et en améliorant leurs conditions de travail.

Aujourd'hui, en mettant en place le présent accord, les partenaires sociaux vont préciser et compléter des dispositions déjà existantes, et aller au-delà en :

- proposant un certain nombre d'outils et de mesures qui pourront être mis en place dans les entreprises de la branche, en fonction de leur contexte ;
- mettant en place un dispositif permettant pour certains salariés volontaires en fin de carrière, notamment les travailleurs de nuit, d'exercer leur activité à temps partiel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des mesures mises en place dans les entreprises du secteur doivent l'être dans le respect des dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à l'absence de toute discrimination au sens des articles L. 1132-1 et suivants du code du travail.

C'est dans cet esprit et dans le respect de ces principes que les partenaires sociaux de la branche des transports urbains de voyageurs conviennent des dispositions qui suivent.

## PREMIÈRE PARTIE

### FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS DU TRANSPORT URBAIN TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Dans un contexte et un secteur en évolution, il est nécessaire d'apporter aux entreprises de transport urbain et à leurs salariés des moyens et outils permettant d'anticiper les évolutions générées par le contexte économique et social.

Ce contexte se caractérise par :

- une évolution démographique nationale ayant conduit aux différentes réformes de la durée d'assurance requise dans les régimes de retraite, conjuguées aux incitations fortes du législateur à la poursuite de leur activité ;

– un vieillissement progressif des effectifs des entreprises, accentué par le faible turn-over qu’elles connaissent. Ainsi, selon le bilan social de branche 2016, la part des salariés âgés de plus de 50 ans représentait 34,5 % des effectifs de la branche, 33,7 % en 2015 et 32,9 % en 2014. En comparaison, ces salariés représentaient 21 % des effectifs en 2001.

Tenant compte de ce contexte, les partenaires sociaux de la branche proposent ci-après des moyens tendant à anticiper les évolutions de carrière tout au long de la vie professionnelle.

Les dispositions qui suivent proposent des mesures pouvant permettre aux salariés, de leur entrée dans l’entreprise à leur départ pour liquider les droits à pension de retraite, d’être véritablement acteurs de leur parcours professionnel, et également à l’entreprise d’assurer l’adaptation de chaque salarié aux évolutions de son emploi.

Pour les salariés en deuxième partie de carrière, les parties signataires ont estimé nécessaire d’envisager les mesures permettant de les accompagner dans leurs dernières années d’activité professionnelle. Elles encouragent ainsi les entreprises de la branche à porter une attention particulière à ces salariés.

Les mesures proposées, lorsqu’elles peuvent être adaptées au contexte particulier de l’entreprise ont pour objectif principal de prévenir les cas d’inaptitude ou de rupture du parcours professionnel et de favoriser ainsi le développement professionnel et le maintien dans l’emploi des salariés du secteur.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### SÉCURISER LES PARCOURS TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

L’allongement de la durée de vie au travail ainsi que les mesures de prévention pour sécuriser les parcours professionnels concernent l’ensemble des salariés tout au long de leur carrière, de leur entrée dans la vie professionnelle jusqu’à leur fin de carrière.

Les outils et dispositifs développés ci-après sont proposés aux entreprises et salariés du secteur pour les accompagner dans leur démarche de prévention et de sécurisation des parcours professionnels.

La sécurisation des parcours peut ainsi s’opérer selon 4 axes principaux :

- lors de la phase de recrutement ;
- par les outils de pilotage et de diagnostic ;
- par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- par la prévention des facteurs de risques professionnels.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### PHRASE DE RECRUTEMENT

#### Article 1<sup>er</sup>

#### *Intégrer le recrutement dans la démarche anticipative de l’évolution des parcours professionnels*

Premier contact entre le salarié et l’entreprise, la phase de recrutement est le premier axe de la gestion anticipative de l’évolution des parcours professionnels en général, et de la prévention des éventuelles inadéquations professionnelles futures des salariés du transport urbain en particulier.

Les entreprises du secteur ont de longue date mis en place des procédures de recrutement adaptées et spécifiques.

Les partenaires sociaux invitent toutefois les entreprises de transport urbain, en fonction de leurs besoins et contexte, à analyser leurs processus de recrutement afin, le cas échéant, de les évaluer et de

les adapter au contexte, et à affiner ainsi, au besoin à l'aide de cabinets de recrutement extérieurs, la définition des profils professionnels les plus adaptés aux postes proposés.

Cette réflexion sur les processus de recrutement peut permettre d'anticiper les éventuelles inadéquations susceptibles d'intervenir durant la carrière professionnelle.

Les procédures de recrutement des entreprises peuvent ainsi être adaptées pour permettre un recrutement diversifié en termes de profils, d'âges, et de compétences, gage d'une richesse des ressources humaines dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent en outre que les critères de recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles et psychologiques requises, qui doivent être appréciées objectivement, sans présupposé tenant aux critères énumérés à l'article L. 1132-1 du code du travail, en particulier l'âge du candidat ou son état de santé.

Elles incitent à mettre en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées afin que les recrutements soient exempts de toute forme de discrimination, et visent à une diversification des sources de recrutement, aussi bien pour ceux effectués en interne que par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés.

## **Article 2**

### *Mettre en œuvre les outils permettant un recrutement pertinent*

Les entreprises de transport urbain disposent de différents outils de recrutement dont la mise en œuvre doit permettre de s'assurer de l'adéquation du salarié à son poste de travail.

### **Article 2.1**

#### *Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation*

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance de l'utilisation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, titrant ou diplômant, pour favoriser un recrutement qualifié et une insertion professionnelle progressive et réussie.

Les partenaires sociaux affirment ainsi leur attachement à ce mode de recrutement et souhaitent favoriser le maintien en CDI des salariés ainsi formés.

Ils rappellent que les formations en alternance font partie des orientations prioritaires de formation de la branche, notamment lorsqu'elles visent l'acquisition d'un des diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle visés à l'annexe I de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Les parties signataires recommandent aux entreprises de veiller tout particulièrement à ce que la durée des contrats soit adaptée, prenant en compte tout autant la formation initiale que le niveau requis pour l'emploi pour permettre à l'ensemble des personnes sans qualification, et ce, quel que soit leur niveau initial, d'accéder à des formations qui leur donnent les meilleures possibilités d'insertion et préservent leurs chances d'une évolution professionnelle ultérieure.

### **Article 2.2**

#### *Préparation opérationnelle à l'emploi*

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'intérêt de recourir au dispositif de la préparation opérationnelle individuelle à l'emploi, prévu à l'article L. 6326-1 du code du travail. Pour mémoire, ce dispositif permet de favoriser les recrutements de demandeurs d'emploi, en leur faisant bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée préalablement auprès du service public de l'emploi.

Elle est particulièrement adaptée dans le cadre d'une reconversion professionnelle en deuxième partie de carrière.

Les partenaires sociaux recommandent de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi dans le cadre des orientations prioritaires de formation de la branche, conformément à l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ». En effet, cet accord de branche définit les actions de formation estimées prioritaires pour cette préparation opérationnelle à l'emploi, tant pour l'ensemble des métiers que plus spécifiquement pour les métiers de la conduite.

Les partenaires sociaux rappellent que la préparation opérationnelle à l'emploi peut également être envisagée de manière collective, en permettant à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant notamment à des besoins identifiés par un accord de branche.

Dans la branche des transports urbains, les besoins identifiés en matière de préparation opérationnelle à l'emploi collective, comme pour la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, sont les suivants :

- pour l'ensemble des métiers de l'entreprise, les actions de formation concourant à une remise à niveau des apprentissages de base, des approches comportementales et relationnelles, les actions de formation liées à la santé et à l'hygiène de vie (gestes et postures, gestion du stress et des conflits, prévention des addictions, secourisme etc.), les actions relatives aux règles de vie civile et sociale dans ses applications professionnelles, ainsi que les actions concourant à l'acquisition de titres et de diplômes tels que visés dans l'annexe I de l'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » ;
- plus spécifiquement pour les métiers de la conduite : l'acquisition du permis D, l'acquisition de la qualification initiale de conducteur de transport de voyageurs, de la formation continue obligatoire et de la formation continue obligatoire dite « passerelle » voyageurs au sens des articles L. 3314-1 et suivants et R. 3314-1 et suivants du code des transports.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective apparaît adaptée dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

### **Article 2.3**

#### *Emplois d'avenir*

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du recours aux emplois d'avenir, dont l'objectif, comme prévu à l'article L. 5134-110 du code du travail, est le recrutement de jeunes sans emploi, sans qualification ou peu qualifiés, qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

Dans le secteur des transports urbains, créateur d'emplois depuis plus de 10 ans, le recours aux emplois d'avenir apparaît particulièrement adapté, selon les conditions applicables au secteur non marchand.

## CHAPITRE II

### OUTILS DE PILOTAGE ET DE DIAGNOSTIC

#### **Article 3**

##### *Développer les possibilités de bilans tout au long de la carrière*

Les parties signataires du présent accord rappellent l'existence, dans la branche des transports urbains, d'outils d'information et d'orientation des salariés, en particulier en vue de l'utilisation des dispositifs de formation professionnelle.

Ces outils, développés ci-après, mis en place dans la branche des transports urbains par l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs », sont destinés à accompagner les salariés de la branche dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur objectif professionnel, à tous les âges de la vie au travail.

### **Article 3.1**

#### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel constitue un outil fondamental pour faciliter une gestion anticipative des emplois et des compétences en ce qu'il permet de faire le point, tous les 2 ans, sur l'activité professionnelle du salarié avec sa hiérarchie et de définir des actions de formation, une action de validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences.

Il permet au salarié d'être acteur de son parcours professionnel en ce qu'il permet d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Il contribue ainsi à définir les actions et modes de formations les plus pertinents compte tenu des aspirations professionnelles du salarié et du poste occupé par ce dernier.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Il est également rappelé que les modalités de mise en œuvre de cet entretien sont définies par l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

Les partenaires sociaux soulignent que dans les situations prévues à l'article L. 2141-5 du code du travail, l'entretien professionnel peut être réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical.

### **Article 3.2**

#### *Bilan de compétences*

Les parties signataires rappellent que le bilan de compétences, visé à l'article L. 6313-1 du code du travail, a pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La mise en œuvre des actions de bilan de compétences doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

Un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

Soucieux d'anticiper au mieux les actions de formation pouvant être envisagées en seconde partie de carrière, les parties signataires rappellent qu'après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences est assurée selon les modalités précisées à l'annexe VI de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs ».

### **Article 3.3**

#### *Passeport orientation et formation*

Conformément à l'article L. 6323-8 du code du travail, chaque personne titulaire d'un compte personnel de formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

Cet outil permet au salarié de recenser les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

### **Article 3.4**

#### *Conseil en évolution professionnelle*

Conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail et à l'arrêté du 16 juillet 2014 « fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail », tout salarié peut bénéficier, à son initiative et tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Ce conseil est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. Il garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

Les salariés sont informés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle par l'employeur, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

## CHAPITRE III

### RÔLE PRÉVENTIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle, facteur essentiel du développement des compétences des salariés, a un rôle primordial dans le maintien de l'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels.

Elle permet à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les parties signataires considèrent également que l'acquisition de compétences et de connaissances nouvelles constitue un moyen de réduire les effets de l'âge sur les capacités professionnelles.

À ce titre, elles rappellent que, depuis de nombreuses années, les entreprises de transport urbain, allant au-delà de leurs obligations conventionnelles et légales, consacrent d'importants moyens à la formation professionnelle des salariés de la branche.

Elles insistent en particulier sur l'existence d'actions de formation spécifiques à la branche des transports urbains et bénéficiant d'un financement à cette fin, notamment les actions de formation continue relatives à la sécurité et la protection des personnes et des biens, définies dans l'accord de branche « relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les entreprises de transport public urbain » du 17 avril 2007.

Les parties signataires souhaitent que l'effort conséquent consenti par les entreprises de transport urbain, en faveur du développement de la formation professionnelle continue, profite à toutes les catégories de salariés de la branche, tout au long de leur carrière professionnelle.

Elles souhaitent, notamment, que les entreprises de la branche s'attachent à favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière.

Les parties signataires rappellent l'existence de nombreux outils de formation institués dans la branche et destinés à favoriser le maintien, l'adaptation et l'évolution dans l'emploi, et qui pourront, dans certaines situations, sécuriser les parcours et prévenir les inadaptations :

#### **Article 4**

##### *Plan de formation*

Conscients de la nécessité permanente d'adapter et de développer les compétences des salariés en fonction des évolutions de leur poste, les parties signataires s'accordent pour faire du plan de formation un moyen essentiel d'accès à la formation des salariés au sein de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions, participant à la sécurisation des parcours professionnels :

- les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions liées au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, que l'employeur peut proposer.

Les partenaires sociaux soulignent que les actions de formation peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Il est également rappelé que le plan de formation permet aux entreprises de la branche d'adapter les objectifs de formation prioritaires au sein de la branche, définis par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » à leurs spécificités locales.

Les parties signataires rappellent l'intérêt qu'ont les entreprises à élaborer et actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés.

#### **Article 5**

##### *Périodes de professionnalisation*

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur la mise en œuvre des périodes de professionnalisation, qui ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la branche.

Elles estiment qu'il s'agit d'un outil indispensable à l'objectif poursuivi par le présent accord, tant pour assurer un développement des compétences des salariés que pour assurer un éventuel reclassement.

Elles rappellent que les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes permettant de prévenir toute inaptitude professionnelle figurent parmi les formations prioritaires de la branche dans le cadre de la période de professionnalisation.

#### **Article 6**

##### *Validation des acquis de l'expérience*

Tout salarié bénéficiant d'une expérience professionnelle de plusieurs années, tout particulièrement le salarié en deuxième partie de carrière, peut, s'il le souhaite, valoriser cette expérience en bénéficiant de la validation des acquis de son expérience professionnelle dès lors qu'il justifie en



qualité de salarié, de la durée minimale d'activité prévue par le code du travail, en rapport avec la certification recherchée.

Cela doit être un moyen de sécuriser son parcours professionnel, par l'acquisition d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle reconnu dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement à ce dispositif et rappellent que tout nouvel embauché est informé sur les possibilités d'acquérir un titre ou un diplôme par cette voie. Cette information est délivrée à l'ensemble des salariés lors de l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.1 du présent accord.

Il est également rappelé, conformément à l'article 12 de l'accord de branche du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » et aux articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du code du travail, que tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail.

## **Article 7**

### *Compte personnel de formation*

Les parties signataires du présent accord reconnaissent le compte personnel de formation (CPF) comme moyen privilégié, pour chaque salarié, de devenir acteur de son évolution professionnelle et du développement de ses compétences.

À ce titre, les parties signataires rappellent que sont notamment éligibles au compte personnel de formation :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;
- les formations d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations inscrites sur une liste élaborée par la CPNE ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux rappellent également que le comité d'entreprise, ou le comité social et économique, émet un avis sur les conditions de mise en œuvre du CPF.

Ils soulignent que, pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait conformément aux règles édictées par le code du travail.

Pour le suivi de ces formations, le CPF du salarié peut notamment être abondé par des périodes de professionnalisation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail. Ces périodes concourent ainsi à la prise en charge des coûts de formation liés à la mise en œuvre du CPF lorsque la durée de la formation éligible au CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur ce compte. Dans ce cas, en application de l'article D. 6324-1 du code du travail, la durée minimale de la période de professionnalisation, fixée à 70 heures, ne s'applique pas aux formations financées dans le cadre de l'abondement apporté au CPF lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF.

L'accord du 7 juillet 2015 « relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle dans les transports urbains de voyageurs » précise les modalités d'alimentation et de fonctionnement du CPF, ainsi que ses liens avec l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.1 du présent accord.

## CHAPITRE IV

### PRÉVENTION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la prévention des facteurs de risques professionnels dans la sécurisation des parcours professionnels.

À ce titre, il leur apparaît important de rappeler la liste des dix facteurs de risques professionnels, précisément fixée par les articles L. 4161-1 et D. 4161-2 du code du travail.

Ainsi, certains facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées. Il s'agit :

- des manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- des postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- des vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Quatre autres facteurs sont liés à l'environnement physique agressif, à savoir :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Enfin, des facteurs de risques professionnels sont liés à certains rythmes de travail, à savoir :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
- le travail en équipe successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les facteurs de risques professionnels sont susceptibles de concerner les salariés exposés au-delà de certains seuils, fixés par l'article D. 4161-2 du code du travail.

Conformément aux articles L. 4163-1 et D. 4161-3 du code du travail, ces seuils d'exposition sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux invitent les entreprises du secteur du transport urbain à porter une attention toute particulière au travail de nuit, facteur de risque le plus à même de concerner certains salariés de ce secteur.

Dans les cas où une entreprise de la branche aurait identifié ce facteur, ou un autre mentionné à l'article D. 4161-2 du code du travail, il est rappelé que deux niveaux de suivi doivent être réalisés :

- un suivi individuel. À ce titre, l'employeur déclare de façon dématérialisée à la caisse de retraite compétente le ou les facteur(s) de risques au(x)quel(s) le salarié a été exposé au-delà des seuils susmentionnés ;
- un suivi collectif. À ce titre, l'employeur détermine la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, la mentionne en annexe du document unique d'évaluation des risques, et l'actualise chaque fois que nécessaire.

Au-delà des facteurs de risques professionnels, les partenaires sociaux soulignent que, dans les conditions posées par le code du travail, tout employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, compte tenu de la nature des activités de l'établissement.

Conformément aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du code du travail, cette évaluation prend notamment en compte le choix des procédés de fabrication, les équipements de travail mis à disposition des salariés, les substances ou préparations chimiques mises en œuvre, l'aménagement ou le réaménagement des postes de travail ou des installations, la définition des postes de travail et les risques liés aux ambiances thermiques. Les résultats de cette évaluation sont transcrits au sein du document unique d'évaluation des risques.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux dispositions du code du travail, le document unique d'évaluation des risques, dans lequel est notamment mentionnée la proportion de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, est tenu à la disposition des délégués du personnel et des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou du comité social et économique.

## **Article 8**

### *Moyens de protection et de prévention des facteurs de risques professionnels*

En accord avec les principes généraux de prévention des risques prévus à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur dispose de différents moyens pour prévenir les facteurs de risques professionnels.

Ces moyens comprennent notamment :

### **Article 8.1**

#### *Règlement intérieur*

En matière de prévention des risques professionnels et conformément à l'article L. 1321-1 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe notamment :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions concernant les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Le règlement intérieur, en ce qu'il définit en partie les règles à appliquer en matière de sécurité des salariés, participe donc à la prévention des facteurs de risques professionnels.

### **Article 8.2**

#### *Mesures de protection collective et individuelle*

Les partenaires sociaux rappellent que les seuils d'exposition aux facteurs de risques professionnels sont appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

Les parties signataires soulignent l'importance des mesures de protection collectives, dont la mise en place prime sur les mesures de protection individuelles.

Lorsque les mesures de protection collectives ne permettent pas de neutraliser le risque, l'employeur envisage alors les mesures et équipements de protection individuelle adéquats et conformes aux normes en vigueur.

Conformément à l'article L. 4321-1 du code du travail, ces outils sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur informe et forme ses salariés à l'utilisation de ces différents dispositifs.

### **Article 8.3**

#### *Mesures de formation*

Conformément à l'article L. 4142-1 du code du travail, l'employeur peut être tenu, en fonction des risques constatés, d'envisager et de mettre en place des actions adaptées et particulières de formation à la sécurité.

Ces formations ont notamment pour but de prévenir les conséquences de l'exposition de certains salariés à un facteur de risque professionnel.

Pour les salariés exposés à un facteur de risque professionnel, les partenaires sociaux rappellent que, conformément au code du travail, les points inscrits au compte professionnel de prévention peuvent permettre à son titulaire de financer une action de formation en vue d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé. La mobilisation de ces points convertis en heures pour le suivi d'une telle action de formation constitue un abondement du CPF.

## TITRE II

### ACCOMPAGNER LA FIN DE CARRIÈRE

Les parties signataires considèrent que si les mesures de prévention et d'anticipation prévues au titre I du présent accord sont susceptibles de s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail, certaines mesures spécifiques peuvent être nécessaires pour accompagner progressivement vers leur fin de carrière certains salariés.

Les parties signataires souhaitent également, à l'inverse, prendre en compte les salariés ayant atteint l'âge auquel ils peuvent prétendre liquider leur pension de retraite et qui souhaitent continuer leur activité professionnelle. Elles considèrent que ces salariés doivent pouvoir bénéficier des dispositifs légaux existant en la matière.

#### Article 9

##### *Développer la transmission des savoirs dans l'entreprise*

Le départ en retraite des salariés peut constituer pour l'entreprise une perte d'expertise. Il peut donc s'avérer utile de permettre à ces salariés de transmettre leur savoir-faire particulier aux jeunes générations, en aménageant leur fonction dans les dernières années de leur activité.

Les parties signataires rappellent que l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, érige cette pratique en objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les parties signataires souhaitent donc encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, en particulier dans les dernières années d'activité, par exemple dans le cadre des emplois d'avenir. Il en est de même en ce qui concerne la fonction de maître d'apprentissage ou de formateur.

Au-delà du tutorat, les parties signataires souhaitent encourager les actions tendant à la transmission des savoirs et des compétences mises en place dans les entreprises.

#### Article 10

##### *Mesures de transition entre activité et retraite*

L'objectif de maintenir dans l'emploi les salariés âgés peut inciter l'entreprise à envisager des aménagements de l'activité de certains d'entre eux afin de permettre de faciliter la transition entre activité et retraite et réduire les risques de survenance d'une inaptitude en fin de carrière pour ces personnels.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises de transport urbain à mettre en œuvre les mesures suivantes :

#### Article 10.1

##### *Temps partiel de fin de carrière. – Toutes catégories de salariés*

Le temps partiel de fin de carrière (temps partiel « fin de carrière ») a pour objet de permettre aux salariés remplissant les conditions exposées au 10.1.1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement...) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite

progressive, tel que prévu par le code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non-cumul.

### **Article 10.1.1**

#### *Bénéficiaires*

Tout salarié totalisant 25 ans d'ancienneté continue dans l'entreprise, devant valider au plus 14 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal, peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière » dans le cadre de l'engagement et de la procédure ci-après définis.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'au moins 8 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » cesse de plein droit dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

### **Article 10.1.2**

#### *Modalités de fonctionnement du dispositif*

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10.1.4. Conformément à ses obligations mentionnées à l'article 10.1.3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10 de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière », au regard de la finalité de ce dispositif, doit être le plus limité possible.

### Article 10.1.3

#### *Obligations réciproques des parties*

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, les cotisations de retraite sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La rémunération mensuelle brute de base du salarié est calculée sur la base du temps de travail qu'il effectue. Toutefois, lorsque le salarié a déposé sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance retraite compétente, et qu'il justifie auprès de son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, d'avoir effectué cette démarche, sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 %, pendant, au maximum, les 4 derniers trimestres précédant la date effective de son départ en retraite, sans que cette majoration ne puisse s'appliquer avant la date de dépôt effectif de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse de retraite compétente.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10.1.1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

## **Article 10.1.4**

### *Procédure*

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

## **Article 10.2**

### *Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit »*

Le temps partiel de fin de carrière a pour objet de permettre aux salariés travailleurs de nuit (temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ») remplissant les conditions exposées au 10.2.1 ci-après de bénéficier d'un temps de travail inférieur à un temps plein préalablement à leur départ en retraite.

Le temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ne peut être cumulé, dans le même temps, avec tout autre dispositif légal ou conventionnel (branche, groupe, entreprise, établissement...) ayant pour objet d'aménager la durée du travail en fin de carrière. Le dispositif de retraite progressive, tel que prévu par le code de la sécurité sociale, n'est pas visé par ce principe de non-cumul.

## **Article 10.2.1**

### *Bénéficiaires*

Tout salarié remplissant les conditions cumulatives ci-dessous peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » :

- avoir 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et avoir eu, au cours de la période précitée de 20 ans, le statut de travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 10 ans, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs » ;
- et avoir le statut de travailleur de nuit, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », depuis au moins 5 ans lors de la demande de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ;
- et devoir valider au plus 14 trimestres et au moins 8 trimestres pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'au moins 8 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Lorsque le salarié qui bénéficiait du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » remplit les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, il cesse de plein droit de bénéficier du présent dispositif. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

## **Article 10.2.2**

### *Modalités de fonctionnement du dispositif*

Le salarié remplissant les conditions d'éligibilité au dispositif et souhaitant bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » en informe son employeur dans les délais et selon la procédure définis à l'article 10.2.4. Conformément à ses obligations mentionnées à l'article 10.2.3, notamment, il liquide ses droits à la retraite dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », le salarié bénéficie d'un temps de travail inférieur à un temps plein. Le temps de travail du salarié est compris entre 50 % et 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Le temps de travail du salarié bénéficiant du présent dispositif ne peut être inférieur à 50 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ne peut entrer en vigueur qu'en cas d'accord du salarié et de l'employeur quant au temps de travail qui sera effectué par le salarié dans le cadre du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

La répartition des horaires de travail est définie par l'entreprise, en fonction de ses besoins de fonctionnement, et ne peut aboutir à l'accomplissement d'heures complémentaires par le salarié, sauf accord différent des parties matérialisé dans le contrat de travail ou un avenant.

Le salarié bénéficiaire du dispositif ne peut accomplir d'heures complémentaires au-delà de 1/10 de sa durée contractuelle de travail, et l'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur d'un temps plein.



Les partenaires sociaux soulignent que le recours aux heures complémentaires, pour les salariés bénéficiaires du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », au regard de la finalité de ce dispositif doit être le plus limité possible.

### **Article 10.2.3**

#### *Obligations réciproques des parties*

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, la rémunération mensuelle brute de base du salarié correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 % et les cotisations de retraite sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10.2.1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié.

## **Article 10.2.4**

### *Procédure*

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

## **Article 10.3**

### *Articulation des dispositifs de fin de carrière avec le compte professionnel de prévention*

### **Article 10.3.1**

#### *Principes*

Les parties signataires rappellent que, conformément au code du travail, les salariés ayant acquis des points sur leur compte professionnel de prévention peuvent notamment utiliser ces points pour réduire leur temps de travail dans l'entreprise, ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal.

Aussi, elles encouragent les salariés concernés à utiliser les points de leur compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel ou pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal, dans les conditions et limites prévues par le code du travail.

À ce titre, le salarié qui met en œuvre, successivement, son compte professionnel de prévention et le temps partiel de fin de carrière prévu aux articles 10.1 et 10.2 du présent accord, pourra bénéficier du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », et des contreparties qui y sont attachées, pendant 18 trimestres, au lieu de 14, avant son départ en retraite.

Sous cette réserve :

- l'ensemble des stipulations des articles 10.1.1, 10.1.2 et 10.1.3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord ;
- l'ensemble des stipulations des articles 10.2.1, 10.2.2 et 10.2.3 s'appliquent au salarié qui met en œuvre son compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu par le présent accord.

### **Article 10.3.2**

#### *Procédure en cas d'utilisation du compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel*

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte professionnel de prévention pour passer à temps partiel préalablement au temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié, conformément à l'article L. 4163-10 du code du travail, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier d'une réduction de sa durée du travail dans le cadre du compte professionnel de prévention, et, dans le même temps, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier, à l'issue de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, du temps partiel de fin de carrière prévu à l'article 10.1 ou 10.2 du présent accord de branche.

Le salarié demande à passer à temps partiel dans le cadre du compte professionnel de prévention conformément à la procédure prévue par le code du travail, notamment aux articles D. 4162-18 et suivants.

Il accompagne sa demande à l'employeur d'une lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, précisant qu'il souhaite également bénéficier, à l'issue du temps partiel mis en œuvre dans le cadre du compte professionnel de prévention, du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord. La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

La demande doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Lorsque l'employeur, conformément aux dispositions légales, accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, il indique également au salarié s'il accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ». En cas d'acceptation de la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », l'employeur informe le salarié de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le refus de l'entreprise d'accéder à la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est établi par écrit et motivé. Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier successivement du compte professionnel de prévention puis d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel. L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à la mise en œuvre de tout dispositif de réduction du temps de travail, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Il est rappelé qu'il est impossible de cumuler, en même temps, une réduction du temps de travail au titre du compte professionnel de prévention et le temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

### **Article 10.3.3**

#### *Procédure en cas d'utilisation du compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal*

Le salarié qui mobilise son compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse lui permettant un départ en retraite avant l'âge légal, et, préalablement, passe en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins 6 mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit informer l'employeur que, conformément à l'article L. 4163-13 du code du travail, le salarié a utilisé son compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse, et qu'il souhaite donc, à l'issue du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », partir en retraite, avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite. La date de départ en retraite ne peut pas être postérieure à la date à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite anticipée, avant l'âge légal et l'obtention d'une retraite à taux plein, de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse.

La lettre doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les caisses de retraite.

Dans les 2 mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les 2 mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ou le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention, du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein, avant l'âge légal du fait de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins 3 mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

## **Article 11**

### *Préparation à la retraite*

Tout salarié n'ayant plus que 20 trimestres de cotisations à valider pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein peut, à l'occasion de l'entretien visé à l'article 3-1 du présent accord, demander à faire le point avec son responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise, sur les modalités de sa fin de carrière.

Ce bilan retraite est réalisé en prenant en compte les éléments d'information sur sa situation personnelle qui lui sont fournis par son régime de sécurité sociale et sa caisse de retraite complémentaire.

À cette occasion, le responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise doit transmettre au salarié les informations nécessaires pour évaluer, en toute connaissance de cause, les perspectives qui s'offrent à lui pour ses dernières années de carrière professionnelle.

## **Article 12**

### *Éventuelle poursuite de l'activité*

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en œuvre les dispositifs permettant une prolongation d'activité au bénéfice des salariés volontaires.

Tout salarié doit recevoir une information sur l'existence de ces dispositifs, au cours de l'entretien prévu à l'article 3-1 du présent accord.

## DEUXIÈME PARTIE

### ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN SITUATION D'INAPTITUDE

La convention collective nationale des transports urbains prévoit des dispositifs d'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail qui tiennent compte de l'éventualité d'arrêts de travail de longue durée au cours de la carrière professionnelle et qui permettent aux salariés concernés de subir de manière limitée l'impact financier lié à leur maladie ou accident.

En outre, elles rappellent que des mesures d'accompagnement précises ont déjà été mises en place dans la branche en cas d'agression des personnels des entreprises de transport urbain, avec la conclusion de l'accord de branche sécurité du 17 avril 2007.

Elles estiment toutefois nécessaire d'aller au-delà des mesures d'accompagnement aujourd'hui existantes.

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'importance d'une gestion efficace des procédures de reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail et invitent les entreprises de la branche à renforcer les moyens susceptibles de faciliter ces reclassements.

Lorsque le reclassement est impossible, le salarié doit bénéficier d'un accompagnement dans la sortie de l'emploi.

Les parties signataires considèrent que le régime de prévoyance IPRIAC est un dispositif fondamental et unique pour la prise en compte des conséquences financières d'une perte d'emploi liée à une inaptitude professionnelle pour les conducteurs de la branche transport urbain en fin de carrière.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### FAVORISER LE RECLASSEMENT DES SALARIÉS DÉCLARÉS INAPTES

#### Article 13

##### *Priorité à l'obligation de reclassement*

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre le travail qu'il effectuait précédemment, l'employeur doit engager une procédure de reclassement dont le but est de maintenir dans l'emploi le salarié concerné et éviter ainsi le licenciement.

À ce titre, les parties signataires rappellent que la législation du travail fixe précisément, aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, les conditions et les délais dans lesquels l'employeur doit formuler des propositions de reclassement au salarié, en tenant compte de l'avis et des propositions du médecin du travail.

Dans les conditions et limites posées par le code du travail, l'obligation de recherche de reclassement s'applique que l'inaptitude soit partielle, totale, temporaire ou définitive et qu'elle soit due à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non-professionnelle.

Les partenaires sociaux soulignent que ce n'est que dans les situations visées par le code du travail, qu'une procédure de licenciement peut être envisagée vis-à-vis du salarié inapte, précédée, le cas échéant, et lorsque le code du travail le prévoit, de la consultation des délégués du personnel ou du comité social et économique.

Dans les cas où la déclaration d'inaptitude engage l'employeur à chercher des solutions permettant de pallier cette situation, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé peut renforcer

l'efficacité de la procédure de reclassement car elle permet au salarié et à l'entreprise de bénéficier d'aides financières et de conseils destinés à faciliter le maintien dans l'emploi. Ainsi, toutes les aides proposées par l'AGEFIPH supposent que la situation de handicap soit reconnue ou en voie de l'être.

Lorsque le licenciement ne peut pas être évité, les partenaires sociaux incitent les entreprises à accompagner autant que possible les salariés dans un processus de reconversion professionnelle, par exemple en informant notamment ces derniers des outils de formation de nature à permettre cette reconversion (bilan de compétence, compte personnel de formation...).

## TITRE II

### PRÉVOYANCE EN CAS D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur volonté de prendre en compte la situation économique des salariés devenus inaptes, qui ne peuvent bénéficier d'un reclassement et dont l'âge rend plus difficile les possibilités de trouver un autre emploi.

Il est donc nécessaire d'accompagner la sortie de l'emploi de ces salariés et durant la période de transition entre l'emploi et l'âge auquel ils peuvent bénéficier d'une pension de retraite.

En s'engageant, avec les autres professions du transport de marchandises et de voyageurs, dans la conclusion du protocole d'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance inaptitude à la conduite, les partenaires sociaux de la branche transport urbain ont mis l'accent sur :

- d'une part, « le réel problème social » que constitue l'inaptitude à la conduite dans les secteurs considérés ;
- d'autre part, sur la nécessité de faire porter les efforts « sur les catégories de personnels pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés ».

Aujourd'hui, au regard du contexte d'allongement de la vie au travail, qui touche l'ensemble des salariés de la branche, les parties signataires sont conduites à s'interroger sur les conditions de sortie de l'emploi des autres catégories professionnelles, susceptibles également d'être confrontées au risque d'inaptitude professionnelle.

#### Article 14

##### *Attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC)*

Les parties signataires réaffirment leur attachement au régime de prévoyance inaptitude à la conduite (IPRIAC) institué par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 permettant le versement d'un revenu de remplacement en cas d'inaptitude à la conduite et impossibilité de reclassement.

Ce régime, modifié par l'accord-cadre « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » du 20 avril 2016 ainsi que par l'avenant n° 7 du même jour « au protocole d'accord du 24 septembre 1980 », vise ainsi à éviter que l'inaptitude à la conduite empêche les salariés de subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille.

À cette fin et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le régime IPRIAC se caractérise par l'attribution à chaque salarié entrant dans le champ d'application du régime, d'un compte personnel de points au sein duquel sont regroupés :

- des points d'activité, acquis en fonction de la rémunération du salarié et permettant de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations du régime IPRIAC ;
- des points de solidarité acquis lorsque le salarié suit des actions de prévention labélisées par la branche ou en fonction de sa situation personnelle et des événements de vie qu'il rencontre. Ils permettent d'améliorer les prestations de prévoyance.

L'accord-cadre et l'avenant n° 7 susmentionnés du 20 avril 2016 définissent les modalités d'attribution de ces points.

Ce dispositif, qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, bénéficie à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application du régime, sans condition d'âge, d'ancienneté, ni de temps de conduite, permet d'assurer des garanties importantes au salarié déclaré inapte et ne pouvant bénéficier d'un reclassement, ainsi que le souhaitent les parties signataires.

### **Article 15**

#### *Inaptitude d'autres catégories professionnelles du transport urbain*

Les partenaires sociaux s'engagent à mener une étude qui envisagera les solutions possibles pour la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés inaptes non conducteurs, non invalides. Pour ce faire, ils feront appel à un cabinet d'étude spécialisé, et s'engagent à rouvrir les négociations à l'issue de cette étude.

## **TROISIÈME PARTIE**

### **DISPOSITIONS DIVERSES ET DE SUIVI**

#### **TITRE I<sup>ER</sup>**

#### **SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

#### **Article 16**

##### *Suivi de l'application de l'accord*

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent de confier à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du transport urbain (CPNE) le suivi de l'application du présent accord.

À l'occasion d'une de ses réunions, elle fera le point une fois par an de l'application du présent accord dans le cadre de la présentation du bilan social de branche en étudiant notamment :

- des indicateurs sur le vieillissement dans la branche ;
- des indicateurs sur l'absentéisme dans la branche ;
- des indicateurs sur les inaptitudes dans la branche ;
- des indicateurs sur le nombre de bénéficiaires dans la branche d'un temps partiel de fin de carrière, ainsi que sur le nombre de demandes, le nombre et les motifs des refus des passages à temps partiel de fin de carrière. Ces indicateurs différencient les « travailleurs de nuits » et les autres salariés.

#### **TITRE II**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 17**

##### *Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés*

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

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



### **Article 18**

#### *Entrée en application de l'accord*

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

### **Article 19**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

### **Article 20**

#### *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.

Fait à Paris, le 10 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)