

Texte de base

Titre I^{er}. Dispositions générales

Chapitre I^{er}. Champ d'application, objet de la convention

Art. 1^{er}. Champ d'application

La présente convention intitulée « Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs » s'applique avec ses annexes à l'ensemble du territoire métropolitain ainsi qu'à la Corse.

Elle règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, référencés par l'INSEE dans sa nomenclature d'activités (décret du 9 avril 1959) sous le numéro du groupe : 69.21.

Elle n'est pas applicable au personnel de la Régie autonome des transports parisiens.

Art. 2. Définition du salarié

Par le terme salarié, il faut entendre toute personne liée à l'entreprise par un contrat de travail et qui fait ainsi partie soit du cadre permanent, soit du cadre non permanent du personnel.

1. Le cadre permanent du personnel comprend :
 - les agents stagiaires : agents en cours de probation qui peuvent, après la période d'essai, être admis dans le cadre du personnel titulaire de l'entreprise ;
 - les agents titulaires.

2. Le cadre non permanent du personnel comprend : les agents sous contrat à durée déterminée engagés conformément aux lois et règlements en vigueur.

Le nombre de ces agents embauchés pour des travaux ou services saisonniers ou spéciaux ne doit pas excéder 5 % de l'effectif total de l'entreprise, sauf exception pour les réseaux à caractère saisonnier après accord entre la direction et les représentants du personnel.

Chapitre II. Application de la convention

Art. 3. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 4. Commission paritaire transports urbains ⁽¹⁾

La commission paritaire transports urbains, *présidée par un représentant du ministère chargé des transports qui dirige les débats* ⁽²⁾, composée :

D'une part,

De la délégation des employeurs désignée par l'UTP,

D'autre part,

Des délégations des salariés désignées par les organisations syndicales reconnues représentatives à l'échelon national et signataires de la présente convention dans la limite maximale de 2 représentants par organisation syndicale, est chargée de :

- veiller au respect et à l'application de la présente convention ;
- étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la présente convention ;
- donner son avis en cas de difficultés d'interprétation de la présente convention ;
- se saisir des demandes de modification ou de révision de la présente convention.

Dans tous les cas de différends collectifs, les parties contractantes s'engagent à soumettre le litige à l'examen de la présente commission pour lui permettre de donner son avis dans les 8 jours.

Elle est réunie par son président à la demande de l'une de ses délégations.

Art. 5. Procédure de révision et de dénonciation

1. Révision

a) Chaque signataire peut demander la révision d'une disposition particulière de la présente convention et de ses annexes.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail (*arrêté du 25 janvier 1993, art. 1^{er}*).

(2) Termes exclus de l'extension (*arrêté du 25 janvier 1993, art. 1^{er}*).

b) La demande de révision par l'un des signataires doit être portée par écrit à la connaissance du président de la commission paritaire transports urbains définie à l'article 4 de la présente convention et notifiée aux autres signataires de la convention.

Cette demande doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

c) La commission paritaire transports urbains doit se réunir à l'initiative de son président au plus tard dans le délai de 3 mois de la demande en vue de l'examen de la proposition.

d) Sauf accord des signataires, aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables aux négociations relatives aux rémunérations nationales professionnelles.

2. Dénonciation

La dénonciation de la convention peut et doit intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Art. 6. Accord d'entreprise

Des accords d'entreprise locaux peuvent être conclus ; ils ne peuvent en aucun cas comporter des dispositions moins favorables que celles prévues par la présente convention.

Les conditions de travail particulières à chaque réseau sont fixées par accord d'entreprise conclu avec les syndicats intéressés après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, des délégués du personnel.

Art. 7. Nouvelle convention et avantages acquis

La présente convention se substitue à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus du 23 juin 1948 et à ses différents avenants et annexes.

Toutefois, elle ne peut être en aucun cas la cause de restriction d'avantages acquis par les salariés résultant de contrats collectifs précédents ou de contrats individuels.

Art. 8. Publicité

Le texte de la présente convention est déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cette convention fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Art. 9. Date d'effet

La présente convention est applicable à compter du 1^{er} juillet 1986.

Chapitre III. Liberté d'opinion, libre exercice du droit syndical

Art. 10. Liberté d'opinion et droit syndical

Les signataires reconnaissent pour tous la liberté d'opinion ainsi que la liberté syndicale.

Les origines, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles ainsi que le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ne peuvent être pris en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, notamment pour l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de promotion, de discipline ou de congédiement ⁽¹⁾.

Les signataires veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus en s'employant auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Art. 11. Exercice de l'action syndicale

Les délégués syndicaux exercent leurs fonctions dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Art. 12. Congé pour fonctions syndicales

(Modifié par accord du 3 décembre 2007)

1. Il est accordé aux agents désignés par les organisations syndicales, indépendamment des congés annuels, des congés de courte durée, rémunérés ou non, pour l'accomplissement de leurs fonctions syndicales. Ces congés n'entraînent aucune réduction des primes annuelles.

2. Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la convention collective des réseaux de transports urbains, non détachés et non permanents, sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives dans la branche à des réunions de la CPN, CPNE et commission nationale paritaire de suivi des problèmes de sécurité, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer.

Ces absences sont prises en charge par l'entreprise dans la limite de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative dans la branche dans les conditions suivantes :

- la journée de réunion ;
- la durée nécessaire au transport ;
- les frais de transport et de repas tels que définis dans l'avenant n° 5 du 19 avril 1991 ;
- les frais d'hébergement, dans la mesure où la distance à parcourir et l'horaire de la réunion le justifient ;

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail et de l'article 416-3 du code pénal (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1^{er}).

- la journée de préparation précédant immédiatement la réunion ou une autre journée de préparation hors remboursement des frais de transport.

Afin que les frais du paritarisme de branche soient partagés entre toutes les entreprises de la branche, les sommes prises en charge par l'entreprise seront remboursées sur justificatifs par l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mise en place par l'accord de branche du 3 décembre 2007.

Art. 13. Mise en disponibilité à titre permanent des organisations syndicales

Sur demande écrite des organisations syndicales nationales représentatives, des agents peuvent être mis en disponibilité pour l'accomplissement de fonctions syndicales permanentes.

Les agents mis en disponibilité conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'avancement à l'ancienneté.

Les versements au titre de la sécurité sociale, des différentes caisses de retraite s'effectuent dans les conditions ci-après :

a) Agents en disponibilité dans une organisation exclusivement composée d'agents de la profession du transport : la part patronale des versements continue à rester à la charge de l'entreprise ;

b) Agents en disponibilité dans une organisation qui n'est pas exclusivement composée d'agents de la profession du transport : la part ouvrière et la part patronale des versements sont à la charge de l'agent en disponibilité.

Chapitre IV. Représentation du personnel

Art. 14. Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

1. Institution. Fonctionnement

L'institution, le fonctionnement et les attributions des différentes instances représentatives du personnel sont régis par la législation en vigueur.

Toutefois, pour les délégués du personnel, si cette disposition est plus favorable, leur nombre peut être calculé en appliquant l'article 4 de la loi du 16 avril 1946 à l'effectif total du réseau et en y ajoutant un délégué titulaire et un suppléant pour chaque catégorie professionnelle géographiquement séparée et comptant plus de 25 salariés.

2. Elections

a) Les élections des représentants titulaires et suppléants ont lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants.

Elles sont organisées par l'employeur.

b) Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que les opérations électorales sont celles définies par le code du travail.

c) Il est constitué dans chaque établissement ou entreprise deux collèges électoraux composés comme suit :

- premier collège : catégories 1, 2 et 3 ;
- deuxième collège : catégories 4 et 5.

Les catégories sont celles précisées à l'article 51. Il ci-après.

La répartition entre les collèges des sièges de titulaire et suppléant se fait par accord avec le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Cas particulier :

- délégués du personnel : dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, il est constitué un collège unique regroupant l'ensemble des catégories ;
- comité d'entreprise : lorsque l'effectif des cadres de l'entreprise atteint au moins 25 personnes, il est constitué un troisième collège spécial cadres, c'est-à-dire catégorie 5.

Art. 14 bis.⁽¹⁾ Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

(Créé par avenant n° 2 du 22 octobre 1987)

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise.

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Dans les entreprises et établissements occupant moins de 300 salariés, cette formation est assurée dans les conditions suivantes :

- les bénéficiaires de cette formation sont les membres du CHSCT qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;
- le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur en précisant :
 - la date à laquelle il souhaite suivre cette formation ;
 - sa durée ;

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 236-10 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1^{er}).

- son prix ;
- le nom de l'organisme qui sera chargé de l'assurer ;
- la demande de stage de formation doit être présentée 2 mois avant le début de celui-ci ; dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés par le code du travail relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ; dans cette hypothèse, la réponse motivée de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande ; ce report ne peut en tout état de cause priver le représentant du personnel au CHSCT du stage de formation au cours de la première année qui suit sa désignation ;
- le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours pris en une seule fois à moins que les bénéficiaires et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois ;
- le stage de formation peut être assuré soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le commissaire de la République de région, soit par un des organismes visés par le code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;
- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ;
- dans la limite d'un salarié par an pour les entreprises ou établissements occupant 50 à 199 salariés et de deux salariés par an pour ceux occupant 200 à 299 salariés, l'employeur prend en charge :
 - le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
 - les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus.

Titre II. Conditions générales de travail

Chapitre I^{er}. Embauchage

Art. 15. Conditions d'admission

Tout postulant à un emploi doit remplir les conditions suivantes :

a) Être français ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne ou étranger titulaire d'un titre de travail en cours de validité ;

b) Satisfaire aux conditions physiques requises et faire preuve de l'instruction suffisante pour l'emploi sollicité.

Les postulants sont soumis à une visite médicale du médecin de l'entreprise et subissent un examen correspondant à l'emploi sollicité.

Pour certains emplois, un extrait du casier judiciaire peut être demandé par l'employeur.

Art. 16. Stagiaires

(Modifié par avenant n° 6 du 16 décembre 1997)

Tout salarié doit, avant d'être admis d'une façon définitive dans l'entreprise, effectuer un stage d'une durée de 12 mois. Cette durée correspond à une prestation effective dans l'entreprise. En cas d'absence pendant le stage pour maladie ou accident du travail, le stage est prolongé d'un temps égal à la durée totale des absences, par contre, si l'agent est titularisé à l'issue de la période de stage, son ancienneté dans l'entreprise part de la date de son embauchage.

Pendant la période d'essai, les stagiaires perçoivent le salaire mensuel de l'emploi correspondant à leur qualification ainsi que les primes afférentes.

Au cours de cette période, l'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail des stagiaires qui ne donnent pas satisfaction ou dont les aptitudes physiques sont insuffisantes après un préavis de 8 jours pour ceux dont la présence dans l'entreprise est inférieure à 6 mois et après un préavis de 1 mois pour ceux dont la présence dans l'entreprise est supérieure à 6 mois.

La période de stage est de 12 mois. La notification de la rupture du contrat de travail d'un stagiaire, telle que prévue à l'alinéa précédent, doit intervenir au plus tard à la fin du 11^e mois d'essai afin que la période de préavis s'insère dans la période de stage de 12 mois. Si un ou plusieurs faits justifient la rupture du contrat de travail au cours du 12^e mois d'essai, la période de préavis se poursuivra au-delà du 12^e mois de stage sans que cette situation entraîne la titularisation du stagiaire.

Après 12 mois de stage, tout agent doit être titularisé ou congédié. Dans ce dernier cas, il ne pourra être réembauché dans le même emploi dans les 12 mois qui suivront le congédiement.

En cas de réembauchage, si celui-ci intervient dans un délai maximum de 3 ans, le temps passé antérieurement dans l'entreprise compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Art. 17. Titulaires

Les titulaires sont des agents qui, ayant accompli dans les conditions satisfaisantes le stage réglementaire de 12 mois et subi avec succès la visite médicale pour vérification d'aptitude physique à l'emploi sollicité, sont admis dans le cadre du personnel permanent de l'entreprise.

Lors de la visite médicale de titularisation, le salarié peut sur sa demande et à ses frais se faire assister par un médecin de son choix.

Tout agent de l'entreprise titulaire avant son service militaire est réintégré dans son emploi sous réserve d'avoir formulé sa demande par lettre recommandée

avec demande d'avis de réception dans le mois suivant sa libération et d'avoir satisfait à la visite médicale ⁽¹⁾.

En cas de réembauchage d'un salarié dans un délai de 3 ans suivant son départ de l'entreprise, le temps passé antérieurement dans l'entreprise compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Sauf les cas visés à l'article 58 ci-après, les agents titulaires ne peuvent être licenciés que pour faute grave et sur avis motivé du conseil de discipline.

Art. 18. Egalité professionnelle

Les signataires reconnaissent le principe de non-discrimination en raison du sexe ou de la situation de famille et s'engagent à le respecter notamment en matière de recrutement, d'avancement, de promotion, de conditions de travail et de rémunération.

Art. 19. Apprentissage

Les réseaux s'efforcent d'organiser, dans la mesure du possible, l'apprentissage des jeunes dans le cadre de la réglementation en vigueur et de l'accord du 25 février 1985 annexe V à la présente convention ou de tout texte s'y substituant.

Chapitre II. Salaires et classifications

Art. 20. Salaires

- a) La rémunération est la contrepartie du travail effectué par le salarié.
- b) La rémunération ne peut être inférieure au montant du salaire minimum national professionnel de l'emploi occupé tel que défini à l'annexe VI à la présente convention.
- c) Ces dispositions s'appliquent indistinctement aux salariés des deux sexes à ancienneté et catégories d'emplois identiques.
- d) La rémunération est versée une fois par mois. Un acompte est versé à ceux qui en font la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Art. 21. Majoration de salaires pour ancienneté

Des majorations de salaires pour ancienneté appliquées au salaire de base à l'embauche de l'emploi occupé sont accordées au personnel d'après le tableau suivant :

- 3 % après 6 mois de stage ;
- porté à 7 % après 1 an (5^e classe) ;

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail (*arrêté du 25 janvier 1993, art. 1^{er}*).

- porté à 10 % après 3 ans (4^e classe) ;
- porté à 12 % après 5 ans (3^e classe) ;
- porté à 14 % après 10 ans (2^e classe) ;
- porté à 17 % après 15 ans (1^{re} classe) ;
- porté à 20 % après 20 ans (hors classe) ;
- porté à 23 % après 25 ans (hors classe exceptionnelle).

Les majorations de salaires pour les cadres, d'une part, et les agents de maîtrise, techniciens et dessinateurs, d'autre part, font l'objet des dispositions particulières prévues par les annexes I et II à la présente convention.

Art. 22. Changement de classification

A l'intérieur des ensembles professionnels : agents d'exécution, agents de maîtrise et cadres, les agents qui changent de classification conservent leur ancienneté.

Quand un agent d'exécution est promu agent de maîtrise ou quand un agent de maîtrise est promu cadre, il est placé au début de la classe d'ancienneté de la nouvelle classification située immédiatement au-dessus de celle lui donnant une rémunération supérieure à la rémunération qu'il avait dans sa classification antérieure.

Art. 23. Habillement

Les conditions d'habillement font l'objet d'accord d'entreprise.

Dans les entreprises qui exigent des agents le port d'un uniforme partiel ou total, une contribution correspondante de ces entreprises est obligatoire et se fait sous forme d'une masse d'habillement ou sous toute autre forme.

Les entreprises participent à l'acquisition des vêtements de travail des agents des services techniques et administratifs dans la mesure où l'entreprise exige le port de vêtements particuliers.

Art. 24. Cartes de service

Une carte personnelle de service est remise aux agents titulaires ainsi qu'aux agents stagiaires et aux agents sous contrat à durée déterminée.

Art. 25. Cartes de circulation

Il est remis, à leur demande, aux conjoints des agents titulaires, aux agents retraités, aux préretraités ou aux invalides ne travaillant pas et ayant une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise une carte de circulation leur permettant de se déplacer gratuitement sur le réseau de l'entreprise.

Art. 26. Facilités de circulation

1. Il est accordé des facilités de circulation :
 - a) Aux conjoints d'agents de retraités ou invalides ;
 - b) Aux veufs ou veuves d'agents.