Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986. Etendue par arrêté du 25 janvier 1993 JORF 30 janvier 1993.

IDCC : 1424

N° Brochure : 3099

Activitées :

- Transport : réseaux de transports publics urbains de voyageurs

- Titre Ier : Dispositions générales
  - Chapitre Ier : Champ d'application, objet de la convention
    - Champ d'application
    - Définition du salarié.
  - Chapitre II : Application de la convention
    - Durée.
    - Commission paritaire transports urbains.
    - Procédure de révision et de dénonciation.
    - Accord d'entreprise.
    - Nouvelle convention et avantages acquis.
    - Publicité.
    - Date d'effet.
  - Chapitre III : Liberté d'opinion, libre exercice du droit syndical
    - Liberté d'opinion et droit syndical.
    - Exercice de l'action syndicale.
    - Congé pour fonctions syndicales.
    - Mise en disponibilité à titre permanent des organisations syndicales.
  - Chapitre IV : Représentation du personnel
    - Délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
    - Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

- Titre II : Conditions générales de travail
  - Chapitre Ier : Embauchage
    - Conditions d'admission.
    - Stagiaires.
    - Titulaires.
    - Egalité professionnelle.
    - Apprentissage.

- Chapitre II : Salaires et classifications
  - Salaires.
  - Majoration de salaires pour ancienneté.
  - Changement de classification.
  - Habillement.
  - Cartes de service.
  - Cartes de circulation.
  - Facilités de circulation.
- Chapitre III : Conditions de travail
  - Durée du travail.
  - Conditions de travail.
- Chapitre IV : Congés, fêtes légales, service national et périodes militaires
  - Congé annuel.
  - Congé des agents originaires de Corse ou des départements et territoires d'outre-mer.
  - Congés exceptionnels.
  - Fêtes légales.
  - Congé sans solde.
  - Journée d'élection.
  - Service national.
  - Périodes militaires obligatoires.
- Chapitre V : Maladie, maternité, accident et inaptitude
  - Section I : Maladie
    - Bénéficiaires de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie.
    - Indemnisation en cas d'arrêt de travail.
    - Contrôle des absences pour maladie.
    - Congé pour affections de longue durée.
  - Section II : Maternité
    - Congé de maternité, congé d'adoption.
    - Congé pour élever son enfant.
    - Congé postnatal, congé parental d'éducation.
  - Section III : Accident du travail, mutilés de guerre
    - Accidentés du travail, mutilés de guerre.
    - Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers.
  - Section IV : Inaptitude
    - Inaptitude à la conduite.
- Chapitre VI : Discipline générale
  - Règlement intérieur.
  - Absence irrégulière.
  - Sanctions.
  - Recommandations.
  - Conseil de discipline.
  - Instruction des affaires disciplinaires.
  - Défense de l'agent déféré au conseil de discipline.
  - Procédure devant le conseil de discipline.

    - Notification de la sanction.
- Chapitre VII : Conditions de rupture du contrat de travail
    - Modification des conditions d'exploitation.
    - Démission.
    - Licenciement collectif.
    - Préavis.
    - Indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif.
    - Indemnités de licenciement en cas de licenciement autre que collectif.
    - Indemnité de départ à la retraite.
- Chapitre VIII : Retraite complémentaire
    - Caisse complémentaire interréseaux des tramways et assimilés.

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application, objet de la convention

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.

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 p. 100 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

Durée.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Commission paritaire transports urbains.

La commission paritaire transports urbains, *présidée par un représentant du ministère chargé des transports qui dirige les débats* (1), composée :

D'une part,

De la délégation des employeurs désignée par l'U.T.P.,

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 deux 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 huit jours.

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

(1) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

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.

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 trois 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 six 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.

Accord d'entreprise.

Des accords d'entreprise locaux peuvent être conclus ; ils ne peuvent en aucun cas comporter des dispostions 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.

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.

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.

Date d'effet.

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

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

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.

(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. 1er).

Exercice de l'action syndicale.

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

Congé pour fonctions syndicales.

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 ;

- 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.

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

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 vingt-cinq 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-II 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 vingt-cinq 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 vingt-cinq

personnes, il est constitué un troisième collège spécial cadres, c'est-à-dire catégorie 5.

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

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 oeuvre 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 ;

-son prix ;

-le nom de l'organisme qui sera chargé de l'assurer ;

-la demande de stage de formation doit être présentée deux 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 deux 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 cinq 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.

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

Titre II : Conditions générales de travail

Chapitre Ier : Embauchage

Conditions d'admission.

Tout postulant à un emploi doit remplir les conditions suivantes :

a) Etre 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.

Stagiaires.

Tout salarié doit, avant d'être admis d'une façon définitive dans l'entreprise, effectuer un stage d'une durée de douze 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 huit jours pour ceux dont la présence dans l'entreprise est inférieure à six mois et après un préavis de un mois pour ceux dont la présence dans l'entreprise est supérieure à six 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 11e 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 12e mois d'essai, la période de préavis se poursuivra au-delà du 12e mois de stage sans que cette situation entraîne la titularisation du stagiaire.

Après douze 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 douze mois qui suivront le congédiement.

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

Titulaires.

Les titulaires sont des agents qui, ayant accompli dans les conditions satisfaisantes le stage réglementaire de douze 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 trois 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.

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

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.

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

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.

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 p. 100 après 6 mois de stage ;

- porté à 7 p. 100 après 1 an (5e classe) ;

- porté à 10 p. 100 après 3 ans (4e classe) ;

- porté à 12 p. 100 après 5 ans (3e classe) ;

- porté à 14 p. 100 après 10 ans (2e classe) ;

- porté à 17 p. 100 après 15 ans (1re classe) ;

- porté à 20 p. 100 après 20 ans (hors classe) ;

- porté à 23 p. 100 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.

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.

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.

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.

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 quinze ans dans l'entreprise une carte de circulation leur permettant de se déplacer gratuitement sur le réseau de l'entreprise.

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.

2. Les enfants des agents poursuivant leurs études ou en apprentissage et ouvrant droit aux prestations familiales bénéficient jusqu'à dix-huit ans d'une réduction de 75 p. 100 sur le tarif normal.

Chapitre III : Conditions de travail

Durée du travail.

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 39 heures en moyenne correspondant à 169 heures en moyenne par mois.

Conditions de travail.

Les conditions de travail sont celles définies par la réglementation propre aux transports urbains.

Chapitre IV : Congés, fêtes légales, service national et périodes militaires

Congé annuel.

1. Tout agent stagiaire ou titulaire présent du 1er janvier au 31 décembre a droit pour l'année considérée à un congé payé dont la durée est fixée à trente jours ouvrables (1).

Pour les agents stagiaires, la durée de congés payés est calculée conformément au code du travail pro rata temporis.

Ce congé est à prendre dans l'année selon un roulement établi du 1er avril au 31 octobre. Il pourra toutefois être dérogé à cette règle d'étalement par les réseaux à trafic saisonnier dans lesquels les congés pourront être répartis sur toute l'année, sous réserve du respect du repos hebdomadaire et de l'accord des délégués du personnel.

Une semaine au moins est à prendre en dehors de la période normale des congés payés définie ci-dessus.

Le cumul du congé annuel et des repos compensateurs éventuels ou congés provenant d'une autre

source ne peut entraîner une absence continue supérieure à un mois, sauf accord préalable entre les parties intéressées.

Si dans certaines entreprises l'insuffisance des effectifs ne permet pas d'accorder tout ou partie du congé supplémentaire prévu au-delà de la durée légale, il est payé aux intéressés.

La durée du congé des agents âgés de moins de vingt et un ans est celle qui résulte des dispositions légales en vigueur si celles-ci sont plus favorables.

La période servant au calcul de l'indemnité de congés payés est celle qui s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle le congé est pris.

2. Lorsqu'un agent n'a été présent qu'une partie de l'année, la durée de son congé est calculée proportionnellement à son temps de présence.

Lorsqu'un agent quitte l'entreprise en ayant bénéficié d'un congé supérieur à celui auquel il a droit, les jours pris en excédent sont retenus lors du règlement de son compte. Par contre, les jours de congé annuel auxquels il a droit et qu'il n'a pas pris lui sont payés. Il en est de même pour les journées de compensation de fêtes légales.

Toutefois, il n'est effectué aucune retenue à l'agent retraité ou réformé qui a bénéficié de son congé annuel, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, avant la mise à la retraite ou sa réforme. Aucune retenue n'est également effectuée aux ayants droit d'un agent décédé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 223-1 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Congé des agents originaires de Corse ou des départements et territoires d'outre-mer.

Sur demande écrite, les agents originaires du département de la Corse ou des départements et territoires d'outre-mer devant se rendre dans leur pays peuvent être autorisés à retarder d'une année leur congé annuel et le joindre à celui de l'année suivante.

Sur présentation des titres de transports, un délai de route équivalent à la durée effective de chacun des trajets aller et retour leur est accordé en sus du congé légal. La durée minimum de ce délai est fixée à un jour par trajet.

Congés exceptionnels.

Il est accordé aux agents stagiaires et titulaires des congés payés dans les circonstances suivantes :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un ascendant ou d'un descendant direct au premier degré : 3 jours ;

- décès d'un conjoint :

- sans enfant à charge au sens de la Sécurité sociale : 3 jours ;

- avec enfant à charge au sens de la Sécurité sociale : 4 jours ;

- décès d'un grand-père ou grand-mère, frère ou soeur, beau-père ou belle-mère y compris pour conjoint d'un ascendant, gendre ou bru, beau-fils ou belle-fille, petit-fils ou petite-fille, beau-frère ou belle-soeur : 1 jour.

Sous réserve des dispositions plus favorables au code du travail, les agents titulaires et les agents stagiaires justifiant de six mois de stage bénéficient en outre de congés payés pour les événements familiaux suivants :

- mariage de l'agent : 5 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours.

Dans tous les cas, ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements de famille.

En cas d'événements familiaux multiples, tels que naissances gémellaires, mariages d'enfants, les congés exceptionnels se cumulent.

Fêtes légales.

Les agents ont droit, en plus du congé annuel, à un nombre de journées payées correspondant aux fêtes légales actuellement au nombre de dix, à savoir :

- le 1er janvier ;

- le lundi de Pâques ;

- le 8 mai ;

- l'Ascension ;

- le lundi de Pentecôte ;

- le 14 Juillet ;

- le 15 août ;

- la Toussaint ;

- le 11 Novembre ;

- Noël.

Les agents qui, en raison des nécessités du service, travaillent un de ces jours de fêtes, ou dont le jour de repos hebdomadaire coïncide d'après le roulement établi avec un de ces jours de fête, sont crédités d'un jour de congé supplémentaire ou reçoivent, en sus du salaire habituel, le salaire d'une journée.

Les agents bénéficiant du repos régulier le dimanche ne peuvent demander ni paiement ni congés supplémentaires lorsqu'un des jours fériés énumérés ci-dessus tombe un dimanche.

Congé sans solde.

Des autorisations d'absence sans solde peuvent être accordées aux agents pour des cas d'urgence justifiés dans la limite de trente jours par an.

Journée d'élection.

Lors des journées d'élection, les horaires de travail des agents en service sont aménagés de façon à leur permettre de remplir leur devoir électoral sans qu'il puisse en résulter aucune réduction de leur rémunération.

Service national.

Le service national légal compte comme service effectif. Le temps passé dans l'entreprise avant l'incorporation compte pour l'ancienneté et l'avancement sous réserve du respect des dispositions du troisième alinéa de l'article 17.

Périodes militaires obligatoires.

Les périodes militaires obligatoires des agents titulaires et stagiaires sont payées après déduction des sommes versées par les autorités militaires :

a) Pour les agents mariés : salaire entier ;

b) Pour les célibataires : demi-salaire.

Les périodes militaires obligatoires ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée des congés annuels.

Les tests préliminaires obligatoires des agents stagiaires ou titulaires sont payés après déduction des sommes versées par les autorités militaires, sur la base du salaire entier, dans la limite de trois jours.

Chapitre V : Maladie, maternité, accident et inaptitude

Section I : Maladie

Bénéficiaires de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie.

Les agents justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident autre que l'accident de travail dûment constaté par certificat médical, des dispositions du présent chapitre V (sections I et II) à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale pour ce qui concerne les indemnités journalières et de se conformer à la réglementation de cet organisme et à celle de l'entreprise telle qu'elle existe ou pourrait intervenir.

Indemnisation en cas d'arrêt de travail.

Une indemnisation est versée pendant quatre-vingt-dix jours calendaires en cas d'arrêt de travail continu ou non pour maladie et par période de référence de douze mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Cette indemnisation est telle que la somme des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise représente un montant équivalent à la rémunération totale correspondant à l'horaire normal du travail de l'entreprise, à l'exclusion des primes de non-accident et des majorations inhérentes à des conditions particulières de travail au sens du code du travail.

En cas d'épuisement du crédit d'indemnisation de quatre-vingt-dix jours calendaires, un nouveau

crédit n'est ouvert, à l'expiration des douze mois, qu'après une reprise de travail par l'intéressé pour une période d'au moins trente jours calendaires consécutifs.

Un délai de carence de trois jours calendaires non indemnisé est observé pour chaque arrêt de travail à partir du premier jour de celui-ci.

En cas d'arrêt de travail continu pour maladie de plus de quatre-vingt-dix jours, une indemnisation au taux de 100 p. 100, calculée sur les mêmes bases, est attribuée du 91e au 180e jour d'arrêt de travail continu pour maladie décompté à partir de l'expiration du délai de carence.

Un même arrêt de travail continu pour maladie ne peut être indemnisé au-delà de 180 jours.

En cas d'accident causé par un tiers, l'indemnisation est versée à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance (2).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux absences pour cures thermales.

Les périodes indemnisées ne sont pas assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits aux primes annuelles et congés payés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Contrôle des absences pour maladie.

Les absences pour maladie peuvent donner lieu à des vérifications par les organismes de contrôle déjà existants dans l'entreprise, ou pouvant être créés par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et approuvé par le comité d'entreprise.

L'entreprise peut procéder à des contrôles administratifs quant à l'observation des prescriptions et des autorisations de sortie.

Lorsqu'un de ces contrôles fait apparaître que les prescriptions ou le régime des autorisations de sortie ne sont pas respectés, l'indemnisation peut être partiellement ou totalement supprimée par décision du directeur du réseau après avis d'une commission paritaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Congé pour affections de longue durée.

Des congés spéciaux sont accordés aux agents titulaires atteints d'affections reconnues comme étant de longue durée par la législation sociale ou la réglementation de la caisse spéciale instituée au sein de l'entreprise.

Pendant tout le temps où les agents perçoivent les indemnités journalières versées à ce titre, les congés spéciaux comptent pour l'avancement à l'ancienneté.

Il en est de même au point de vue retraite si les bénéficiaires effectuent pendant la durée de leur absence leurs versements propres, l'entreprise continuant dans ce cas à effectuer les versements patronaux correspondants.

Section II : Maternité

Congé de maternité, congé d'adoption.

La prise de ces congés s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

L'intéressée reçoit une allocation telle que la somme des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les mutuelles ou caisses de secours et l'entreprise représente le montant de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler.

Congé pour élever son enfant.

La durée du congé sans solde que peuvent obtenir les femmes élevant elles-mêmes leur enfant est fixée à douze mois au maximum faisant suite à la période visée à l'article précédent.

Les bénéficiaires de ce congé doivent faire connaître, au plus tard six semaines avant l'expiration de celui-ci, par lettre recommandée, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles sont considérées comme démissionnaires.

La durée de ces congés compte comme temps de présence pour les droits d'avancement à l'ancienneté et pour le décompte de la pension de retraite si les bénéficiaires continuent d'effectuer la totalité des versements pendant cette durée.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Congé postnatal, congé parental d'éducation.

La prise de ces congés s'effectue conformément à la réglementation en vigueur.

Section III : Accident du travail, mutilés de guerre

Accidentés du travail, mutilés de guerre.

Indépendamment des dispositions légales, les agents victimes d'un accident du travail, survenu dans les établissements ou autres lieux du travail, reçoivent le complément de leur solde pendant leur incapacité de travail jusqu'au moment de la consolidation.

Les accidentés du travail et les mutilés de guerre en service sont maintenus dans l'entreprise aux conditions suivantes :

a) Dans leur emploi et avec le salaire de leur catégorie, lorsque leurs blessures ne les mettent pas en état d'infériorité manifeste pour l'occuper ;

b) (1) Dans un emploi de moindre fatigue dans la limite des places disponibles et compte tenu de leur capacité professionnelle, mais avec priorité pour leur affectation à des places lorsque leurs blessures les empêchent de reprendre leur emploi précédent. Leur salaire est celui des agents de la catégorie dans laquelle ils entrent avec le maintien de leur ancienneté.

En ce qui concerne la retraite, si l'intéressé continue à accepter la même retenue que précédemment, l'entreprise verse la part patronale correspondante.

(1) Paragraphe b étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-5 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers.

Les agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers peuvent bénéficier à titre gratuit du concours du service du contentieux de l'entreprise dans leurs recours contre le tiers responsable.

Section IV : Inaptitude

Inaptitude à la conduite.

Le risque inaptitude à la conduite est couvert selon les modalités fixées par l'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance inaptitude à la conduite (I.P.R.I.A.C.) étendu par arrêté du 30 mai 1984.

Chapitre VI : Discipline générale

Règlement intérieur.

Le règlement intérieur est rédigé par l'employeur qui doit le soumettre pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, à celui des délégués du personnel et à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les domaines de sa compétence.

Le règlement doit être limité :

- aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;

- aux règles générales et permanentes relatives à la discipline ;

- à l'énoncé des dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-36 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Absence irrégulière.

Est en absence irrégulière l'agent qui, sans autorisation préalable ou sans motif justifié, ne s'est pas présenté à son travail aux jours et heures prescrits par les règlements ou tableaux de service.

Toute absence irrégulière de plus de cinq jours est considérée comme une cause de rupture du contrat de travail, sauf si le salarié fournit une justification écrite valable avec preuve à l'appui (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-4 du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Sanctions.

1. Sanctions du premier degré :

- avertissement donné pour infraction légère au règlement ;

- réprimande infligée pour infraction légère après avertissement ;

- blâme infligé pour faute sérieuse ou pour récidive de fautes légères ayant donné lieu à des avertissements ;

- mise à pied de un à deux jours ne pouvant être prononcée que par le directeur du réseau, cette sanction ne pouvant être infligée que pour une faute équivalente ayant déjà donné lieu à un blâme dans les douze mois précédents.

2. Sanctions du deuxième degré :

- suspension temporaire sans solde ;

- mutation ou changement d'emploi par mesure disciplinaire ;

- rétrogradation ;

- licenciement avec indemnité (conforme aux textes en vigueur) ;

- révocation (ou licenciement sans indemnité).

Entraînent la révocation de plein droit, le flagrant délit de vol qualifié, les délits de droit commun et crimes ayant entraîné une condamnation sans sursis.

Sauf révocation de plein droit, les sanctions du deuxième degré doivent être prises après avis motivé du conseil de discipline.

Recommandations.

Il est interdit, sous peine de sanctions disciplinaires, à tout agent en service :

a) De se faire recommander, à quelque occasion que ce soit ;

b) De répondre à des recommandations ;

c) De faire figurer des recommandations sous quelque forme que ce soit dans les dossiers des candidats ou des agents en fonction.

Les références professionnelles produites avant l'entrée au réseau ne sont pas considérées comme des recommandations.

Conseil de discipline.

I. - Composition du conseil de discipline.

Le conseil de discipline comprend :

a) Trois membres faisant partie du personnel dirigeant (exception faite du chef de service de l'agent) de l'entreprise et désignés par celle-ci ;

b) Trois membres d'une des catégories du personnel indiqué ci-dessous, élus par les agents de leur catégorie et siégeant pour les affaires concernant lesdits agents. Ils sont élus pour la même durée que les représentants du personnel dans l'entreprise. Les élections de membres du conseil de discipline ont lieu à la même date que celles des représentants du personnel dans l'entreprise.

c) Un président représentant la direction de l'entreprise.

Toutefois, à titre exceptionnel, si pour des raisons d'effectifs du réseau il n'est pas possible de répondre aux conditions ci-dessus :

1° La composition peut être ramenée à deux unités pour l'application des paragraphes a et b susvisés.

2° La composition peut être ramenée à une seule unité en cas d'inapplication du 1°.

Etant entendu, dans les cas prévus aux 1° et 2°, que s'il n'existe pas un membre dans la catégorie déférée au conseil de discipline, celui-ci est complété par un membre de la catégorie professionnelle la plus voisine.

3° Si les dispositions prévues aux 1° et 2° sont encore inapplicables, le chef d'entreprise peut, par dérogation au paragraphe c du présent article, présider lui-même le conseil de discipline mais exclusivement en vue de satisfaire les 1° et 2° ci-dessus.

4° Si la composition résultant des 1°, 2° et 3° n'est pas encore possible, la décision appartient directement au directeur du réseau sous réserve des dispositions du 5° ci-dessous.

5° Dans les cas examinés suivant la procédure prévue aux 2°, 3° et 4° ci-dessus, tout agent frappé d'une des sanctions visées aux 8° et 9° de l'article 49 peut présenter un recours à l'inspecteur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports au ministère chargé des transports.

II. - Catégories.

Les catégories comprennent :

- le personnel du mouvement ;

- le personnel ouvrier ;

- le personnel administratif ;

- la maîtrise technique du mouvement et administrative, les techniciens et dessinateurs ;

- les ingénieurs et cadres.

III. - Procédure d'élection des membres du conseil de discipline.

Chaque catégorie élit trois représentants titulaires et trois représentants suppléants. L'élection des représentants du personnel pour chacune des catégories définies au II précédent se fait dans les mêmes conditions que les élections des délégués du personnel.

IV. - Rôle du conseil de discipline.

Les questions soumises au conseil de discipline sont relatives à l'examen des fautes des agents de l'entreprise susceptibles de comporter une sanction du deuxième degré.

Le conseil de discipline émet des avis sur les questions de sa compétence portée à l'ordre du jour des séances.

V. - Rémunération des membres du conseil et du défenseur.

Les représentants du personnel ont droit au paiement du temps pendant lequel ils assistent aux séances du conseil de discipline.

L'agent qui assiste son collègue déféré au conseil de discipline a également droit au paiement du temps nécessaire à l'enquête, à l'audience du chef de service chargé de l'instruction et à la séance du conseil.

Instruction des affaires disciplinaires.

Lorsqu'un agent titulaire doit être déféré devant le conseil de discipline, son dossier ainsi que les pièces relatives aux faits qui lui sont reprochés sont transmis au chef de service qui est chargé de l'instruction. Celui-ci examine le dossier, avise l'intéressé, fait les enquêtes complémentaires qu'il juge nécessaires, réunit tous les documents susceptibles d'éclairer le conseil de discipline et fait un rapport.

Le chef de service chargé de l'instruction entend l'intéressé et lui donne communication de son dossier et des pièces relatives aux faits reprochés. Le chef de service dresse, séance tenante, un procès-verbal de l'audience qu'il fait signer par l'agent et par l'assistant de celui-ci, après leur en avoir donné lecture.

L'agent est autorisé à prendre des notes en vue de sa défense.

Tout agent déféré au conseil de discipline peut, avant de comparaître devant le conseil, demander à être entendu par le directeur du réseau ou son représentant ; celui-ci fixe le jour et l'heure de l'audience à laquelle peut assister le chef de service de l'agent.

Défense de l'agent déféré au conseil de discipline.

L'agent peut, s'il le désire, se faire assister par un collègue de son choix en activité de service ou par le secrétaire de son organisation syndicale, à la condition de désigner son assistant dans sa demande d'audience.

Procédure devant le conseil de discipline.

Le conseil de discipline est convoqué par le directeur du réseau qui en fixe l'ordre du jour. Il est réuni au jour indiqué dans la convocation et, dans le cas de suspension de service, six jours au plus tard après la date de mise en suspension de l'agent.

Dans le cas où l'agent n'est pas suspendu, il doit être avisé de sa comparution devant le conseil huit jours au moins avant la réunion de ce conseil.

Le président dirige les débats. Le chef de service chargé de l'instruction est rapporteur et communique au conseil de discipline son rapport et toutes les pièces de l'enquête.

L'agent et son assistant sont convoqués pour être entendus par le conseil de discipline. Après délibération, le conseil émet son avis sur la sanction disciplinaire à appliquer à l'agent qui lui est déféré.

La délibération et le vote du conseil ont lieu hors de la présence de toutes personnes étrangères à ce conseil. Le président peut néanmoins faire appeler avant le vote le chef de service chargé de l'instruction et le chef de service dont dépend l'agent pour leur demander tous renseignements utiles, sous réserve d'avertir l'agent et son assistant qu'ils sont libres de se présenter en même temps devant le conseil afin de produire leurs observations.

Le vote a lieu au scrutin secret si un membre du conseil en fait la demande.

Le président recueille les voix sans voter lui-même et transmet l'avis du conseil de discipline du réseau qui détermine la sanction à appliquer.

Notification de la sanction.

La notification à l'agent de la mesure disciplinaire décidée à son égard est faite par écrit et motivée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre VII : Conditions de rupture du contrat de travail

Modification des conditions d'exploitation.

En cas de modifications des conditions d'exploitation, les agents concernés par ces modifications sont conservés dans toute la mesure du possible à l'exception de ceux reconnus inaptes aux nouvelles conditions d'exploitation soit physiquement, soit professionnellement.

L'entreprise donne toute facilité aux agents pour permettre leur adaptation aux nouveaux modes d'exploitation ou les mute dans d'autres emplois compatibles avec leurs aptitudes.

Les agents ainsi mutés conservent leurs droits d'ancienneté et d'avancement.

Démission.

Toute démission est soumise aux dispositions de la présente convention collective en ce qui concerne notamment les délais de préavis fixés à l'article 59 ci-après.

Licenciement collectif.

Si par suite de modification des conditions d'exploitation une réduction du personnel devient indispensable, l'ordre de licenciement collectif du personnel est établi, compte tenu des priorités légales, en commençant :

- par la mise à la retraite des agents qui en remplissent les conditions ;

- par les stagiaires ;

- au-delà, les licenciements collectifs d'agents titulaires ne peuvent avoir lieu qu'après avis des services de contrôle et du service de la main-d'oeuvre des transports.

L'ordre de licenciement dans chaque catégorie est établi en tenant compte :

a) De l'ancienneté dans l'entreprise, majorée de deux années par enfant à charge au sens de la sécurité sociale ;

b) Des qualités professionnelles.

Les titulaires ainsi licenciés ont priorité pour être réintégrés dans leur ancien emploi ou dans un emploi conforme à leurs aptitudes avec les mêmes avantages qu'à leur départ. Ils bénéficient alors

de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur licenciement.

L'employeur doit convoquer par lettre recommandée les anciens agents jouissant de la priorité d'embauchage. Ceux-ci sont tenus de répondre affirmativement dans un délai de dix jours francs après réception de la lettre, sinon ils sont considérés comme renonçant à l'exercice de leur droit de priorité.

Préavis.

Après la période de stage pendant laquelle le préavis réciproque est fixé à l'article 16 de la présente convention, les parties observent réciproquement un préavis d'un mois ou d'une durée supérieure lorsqu'elle est prévue par la loi.

Les salariés sont autorisés à s'absenter deux heures chaque jour pendant la durée du préavis pour chercher du travail. Ces heures rémunérées au taux normal sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties, mais elles peuvent être bloquées par accord entre les parties en demi-journée ou en journée.

L'inobservation du préavis entraîne, pour la partie qui rompt le contrat, le paiement à l'autre partie du salaire normal correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Indemnités de licenciement en cas de licenciement collectif.

Sous réserve des droits plus favorables que le personnel titulaire tient de statuts antérieurs ou de décisions prises ou approuvées antérieurement par le pouvoir concédant, les parties sont d'accord pour demander le versement par le pouvoir concédant d'indemnités de licenciement dont la quotité est déterminée, à la majorité, par le comité d'entreprise s'il en existe ou, à défaut, par accord entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel.

En tout état de cause, le personnel titulaire licencié dans les conditions fixées à l'article 58 ne peut recevoir une indemnité inférieure à celle qui résulterait de l'application des textes légaux et réglementaires.

Indemnités de licenciement en cas de licenciement autre que collectif.

Les indemnités de licenciement sont déterminées comme suit :

- après deux ans d'ancienneté : un dixième de mois de salaire par année de service dans l'entreprise ;

- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois pour toutes les années d'ancienneté plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou le salaire brut moyen des douze derniers mois lorsqu'il se révèle plus avantageux.

Lorsque le licenciement se produit à la suite d'une période à temps partiel et que le salarié en cause a occupé à temps complet dans l'entreprise des fonctions pendant une durée au moins égale à quinze ans, cette indemnité est calculée sur la base du salaire correspondant à l'emploi occupé à temps complet.

Indemnité de départ à la retraite.

Une indemnité égale à la rémunération d'une journée par année de présence dans l'entreprise est versée à tout agent ayant moins de dix ans d'ancienneté partant à la retraite ou quittant l'entreprise par suite de réforme (régime C.A.M.R.), d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue.

Cette indemnité est portée à :

- trois quarts de mois de son dernier traitement après dix ans d'ancienneté ;

- un mois un quart de son dernier traitement après quinze ans d'ancienneté ;

- un mois trois quarts de son dernier traitement après vingt ans d'ancienneté ;

- deux mois un quart de son dernier traitement après vingt-cinq ans d'ancienneté ;

- deux mois trois quarts de son dernier traitement après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. Pour le calcul de cette indemnité, l'agent en position de maladie est considéré comme en activité.

Toutefois, lorsque le départ à la retraite se produit à la suite d'une période à temps partiel et que le salarié en cause a occupé à temps complet dans l'entreprise des fonctions pendant une durée au moins égale à dix ans, cette indemnité est calculée sur la base du salaire correspondant à l'emploi occupé à temps complet.

Les dispositions de cet article s'appliquent sous réserve des dispositions plus favorables des annexes I et II à la présente convention collective.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et suivants du code du travail (arrêté du 25 janvier 1993, art. 1er).

Chapitre VIII : Retraite complémentaire

Caisse complémentaire interréseaux des tramways et assimilés.

L'accord du 17 avril 1951 modifié instituant une caisse complémentaire de retraites interréseaux des tramways et assimilés (C.R.I.T.A.) est partie intégrante de la présente convention dont il constitue l'annexe IV.