

Brochure n° 3170

Convention collective nationale

IDCC : 538. – **MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES**

**AVENANT N° 10 DU 15 MARS 2006
PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : *ASET0651205M*

IDCC : 538

Entre :

Le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air (SAMERA),

D'une part, et

La fédération nationale des ports et docks CGT ;

La fédération du transport STAAAP - CFTC ;

Le syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de Paris et de la région parisienne USPDA - CGT ;

Le syndicat national des activités du transport et du transit fédération nationale transports CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

A l'issue des commissions de conciliation du 1^{er} février 2006 et du 28 mars 2006, prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes, les parties signataires ont décidé de porter modification de certains articles et de créer d'autres articles afin de mieux définir le champ conventionnel et d'actualiser les textes conventionnels.

Dispositions particulières

Le texte de l'article 2 « Durée, dénonciation et révision » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Article 2.1

Durée

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes sont conclues pour une durée indéterminée. Elles prennent application aux dates fixées pour chacune d'elles.

Article 2.2

Dénonciation

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes peuvent être dénoncées à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 3 mois. Sous peine de nullité, la dénonciation est notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception et doit s'accompagner d'un dépôt auprès du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé, la convention demeure en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la convention cesse automatiquement de produire ses effets à l'expiration du délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 2.3

Révision

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes peuvent être révisées à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 3 mois. La révision est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles. L'accord portant révision de la convention pourra être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention sous réserve du respect du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Le texte de l'article 3 « Convention collective et accords antérieurs, avantage acquis » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Aux dates fixées pour leur application, la présente convention collective nationale et ses conventions annexes se substituent purement et simplement à toutes les conventions collectives ou accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe conclus antérieurement à cette date.

Toutefois, la présente convention nationale et ses conventions annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service aux dates d'application de la présente convention nationale et de ses conventions annexes, l'extension de leurs dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives régionales ou locales à intervenir.

Le texte de l'article 4 « Liberté syndicale et liberté d'opinion » est annulé et remplacé par le texte suivant :

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que la liberté syndicale, qui donnent la possibilité d'adhérer librement et de faire partie d'un syndicat professionnel constitué en vertu de la section 1 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV du code du travail.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

L'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires à la législation.

Le texte de l'article 5 « Exercice du droit syndical » est annulé et remplacé par le texte suivant :

I. – L'exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale est régi par la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 et de la circulaire du 25 octobre 1983 relative à son application.

II. – Aux dispositions légales prévues par les textes susvisés s'ajoutent les dispositions suivantes :

1. Sur les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, des panneaux d'affichage fermés distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel sont réservés à toutes les organisations syndicales représentatives pour afficher les convocations aux réunions de l'organisation syndicale ainsi que des communications, signées d'un responsable de l'organisation syndicale. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2. Commissions paritaires :

Au cas où des salariés participent à une commission paritaire, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions.

3. Congrès syndicaux :

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 8 jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les représentants syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation et aux assemblées générales de leur syndicat.

Le texte de l'article 6 « Délégués du personnel » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Dans tous les établissements ou chantiers occupant au moins 11 salariés, au sens de l'article L. 421-1 du code du travail, il est institué, conformément à la législation en vigueur, des délégués titulaires et des délégués suppléants du personnel.

En outre, les dispositions légales sont complétées et précisées par les articles 7 à 13 suivants. Le nombre de délégués est calculé en appliquant l'article L. 423-1 du code du travail et les dispositions réglementaires en vigueur.

Le texte de l'article 8 « Opérations électorales » est annulé et remplacé par le texte suivant :

L'élection des délégués titulaires et suppléants a lieu conformément aux dispositions légales. Les conditions d'électorat sont de 3 mois, et d'éligibilité de 9 mois.

En cas de vacance d'un poste de délégué titulaire, le remplacement de celui-ci est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Dans le cas d'ouverture d'un nouvel établissement, des élections ont lieu dans un délai de 3 mois à compter de la date d'ouverture de l'établissement.

Le texte de l'article 9 « Attribution des délégués » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1982, codifiée à l'article L. 422-1 du code du travail, les délégués ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles, du code du travail et tous autres lois et règlements concernant la protection des personnes (santé physique et mentale), l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- de saisir l'inspection du travail et de la main-d'œuvre des transports de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de la loi du 28 octobre 1982, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions ou observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence de comité d'entreprise, ils peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise.

Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accident ou de maladie professionnelle grave.

Le texte de l'article 10 « Réception des délégués du personnel » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Les délégués sont reçus collectivement, par le chef d'entreprise ou son représentant, au moins 1 fois par mois, ou 1 fois tous les 2 mois en cas de délégation unique. Ils sont en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. La réception des délégués doit avoir lieu, sauf cas exceptionnels, pendant les heures de travail.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Pour faciliter et accélérer l'examen des questions à étudier, les délégués collectent les points à discuter et les fixent par écrit au plus tard 2 jours ouvrables avant la réunion. Les réponses sont portées, par écrit, à la connaissance des délégués, dans un délai maximum de 6 jours ouvrables après la date de la réunion.

Le texte de l'article 11 « Temps accordés aux délégués du personnel » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et 10 heures par mois pour les autres entreprises, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Pour faciliter aux délégués l'exercice de leurs fonctions, un emplacement favorable destiné à l'affichage est mis à leur disposition.

Le texte de l'article 12 « Répartitions des délégués du personnel sur les différents services » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Les délégués ne peuvent être changés de service par l'employeur en raison de leurs fonctions de délégués.

A leur demande, ils peuvent être répartis dans les différents services de jour et de nuit. Ils ne peuvent être licenciés que dans les conditions prévues par la loi.

Le texte de l'article 13 « Comité d'entreprise » est annulé et remplacé par le texte suivant :

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise dans les entreprises régies par la présente convention sont réglés par la législation en vigueur.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, le financement des œuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise de 0,3 % de la masse salariale brute, indépendamment de la subvention prévue à l'article L. 434-8 du code du travail.

Cette subvention de 0,3 % inclut les subventions et les dépenses d'œuvres sociales existantes à la signature de la présente convention collective.

Création de l'article 13 *bis* « Comité d'hygiène de sécurité et de conditions de travail » :

Les établissements ou entreprises de plus de 50 salariés devront mettre en place un comité d'hygiène de sécurité et de conditions de travail conformément aux dispositions légales en vigueur. Les attributions du CHSCT sont définies par l'article L. 236-1 du code du travail.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de tous les salariés (salariés de l'établissement, travailleurs temporaires, salariés mis à disposition par une entreprise extérieure).

Le CHSCT doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT a une mission d'étude car il est l'instance où s'étudie la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ; il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, notamment les femmes enceintes, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Le texte de l'article 14 « Conditions d'embauchage » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Le personnel est embauché après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité.

Le fait pour tout salarié de solliciter ou d'agréer, directement ou indirectement, des offres, primes, présents en vue de faciliter une embauche constituera un comportement fautif que l'employeur pourra sanctionner.

Tout nouvel embauché est immédiatement informé :

- des travaux dont il sera chargé et de la catégorie dans laquelle il sera classé, avec indication du coefficient correspondant ;
- des risques inhérents aux postes de travail.

L'embauchage n'est valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention et après une période d'essai qui est définie à l'article 15 ci-après.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical (visite médicale d'embauche) avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés du ministre chargé du travail, les salariés qui viennent de changer de type d'activité pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans, les travailleurs de moins de 18 ans doivent obligatoirement subir cet examen avant leur embauche.

Création de l'article 15 *quater* « Conditions de transfert du personnel » :

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec accusé de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique sous 15 jours calendaires les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué ;
- les 6 dernières fiches de paye de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il a lieu ;

- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponible au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante en fera la demande dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante, mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra un bulletin justifiant leur droit aux congés payés acquis.

Le texte de l'article 17 « Indemnité de licenciement » est annulé et remplacé par le texte suivant :

En cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur, entraînant le droit au délai-congé, l'employeur verse au salarié licencié, si celui-ci compte au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue, une indemnité de licenciement dont le montant est fixé pour chacune des catégories de personnels par les conventions annexes.

Le texte de l'article 18 « Licenciement collectif » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Si, par suite de modification des conditions d'exploitation ou de difficultés économiques, une réduction du personnel devenait nécessaire, l'ordre de licenciement collectif du personnel s'effectuerait dans chaque catégorie du personnel en tenant compte des considérations suivantes :

- qualités professionnelles ;
- ancienneté dans l'entreprise majorée de 1 année par enfant à charge au sens du code de la famille.

Les formalités à accomplir dans le cas de licenciement collectif devront être réalisées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les limites des dispositions légales, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé sur les causes du licenciement collectif et sur la recherche de solutions de reclassement interne ou externe.

Le texte de l'article 19 « Absences » est annulé et remplacé par le texte suivant :

En dehors des dispositions définies par la présente convention et ses annexes, les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

Absence régulière :

Est en absence régulière le salarié absent pour cas de force majeure, ou toute autre absence prévue à l'article 25 « Congés exceptionnels » et qui aura fourni un justificatif de son absence, l'employeur ou son représentant devant être prévenu dès que possible et au plus tard dans les 48 heures.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

En cas d'absence prévisible, l'obligation de prévenir l'employeur dès que possible et au plus tard la veille demeure la règle normale.

La réquisition émanant de l'autorité militaire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Absence irrégulière :

Est en absence irrégulière tout salarié qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur ou de son représentant. S'il n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à 48 heures, sauf cas de force majeure, il est alors considéré en absence injustifiée qui peut être considérée comme un abandon de poste susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le texte de l'article 20 « Maladie. – Accident du travail » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Absence d'une durée au plus égale à 6 mois :

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident de travail ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 jours francs, sauf cas de force majeure. Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi et son contrat de travail doit expressément indiquer le nom du salarié qu'il remplace et le terme prévu de son contrat de travail.

Le salarié absent doit informer son employeur de la date prévue pour son retour suffisamment à l'avance pour permettre de donner congé à son remplaçant. Le salarié absent retrouve son emploi à son retour et le salarié qui l'a remplacé ne peut pas se prévaloir de la continuation de son contrat de travail.

Absence de plus de 6 mois due à une longue maladie :

Le contrat de travail du salarié absent pour longue maladie est suspendu pendant toute la durée de son arrêt de travail.

Le salarié doit avertir son employeur de la date présumée de sa reprise afin de pourvoir aux obligations nécessaires : visite médicale de reprise et information de son remplaçant.

Absence due à un accident de travail :

L'incapacité résultant d'un accident de travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de la situation de l'intéressé.

Celui-ci, dès qu'il a connaissance de la consolidation de son accident, doit en aviser son employeur.

A l'issue de la période de l'accident du travail, le salarié déclaré apte par la médecine du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le texte de l'article 21 « Service national » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Les salariés appelés sous les drapeaux pour le temps légal de leur service national sont réintégrés dans les entreprises conformément à l'article L. 122-21 du code du travail.

Le contrat de travail n'est pas rompu par les périodes militaires obligatoires.

Le texte de l'article 23 « Congé maternité » est remplacé par le texte suivant :

Les congés maternité sont accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La salariée doit prévenir 15 jours avant la date de fin de son congé maternité si elle n'entend pas reprendre son poste de travail et 1 mois avant le terme du congé maternité s'il s'agit d'une demande de congé parental d'éducation ou d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Création de l'article 23 *bis* « Congé de paternité » :

Tout salarié père d'un enfant peut bénéficier d'un congé de paternité pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce délai peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le congé de paternité doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé dont bénéficie le père, en cas de décès de la mère, au titre de l'article L. 122-26-1 du code du travail. Ce congé de 11 jours calendaires consécutifs porté à 18 jours en cas de naissance multiple, est cumulable avec les 3 jours de congé pour naissance prévus à l'article 25 de la présente convention collective nationale (art. L. 122-25-4 du code du travail).

Création de l'article 23 *ter* « Congé parental » :

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté, à la date de naissance ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant, peut bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans, en cas d'adoption).

Le congé parental peut être « total » ou « à temps partiel ». Le salarié peut choisir de réduire son temps de travail et opter pour une durée d'activité hebdomadaire comprise entre 16 heures et 4/5 de la durée de travail applicable dans l'établissement.

A l'issue de son congé parental ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié reprend son activité antérieure ou un emploi équivalent.

Durant le congé parental total, le contrat de travail est en effet suspendu.

L'article 24 « Congés supplémentaires des mères de famille des jeunes salariés » est abrogé.

Création de l'article 24 « Congé pour enfant malade »

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un

handicap graves, appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit soit de travailler à temps partiel, soit de bénéficier d'un congé de présence parentale entraînant la suspension de son contrat de travail.

La période d'activité à temps partiel, ou de suspension du contrat de travail, a une durée initiale de 4 mois au plus. Elle peut être renouvelée 2 fois, dans la limite maximale de 12 mois, renouvellements inclus.

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé ou du travail à temps partiel, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant de sa volonté de bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, ainsi qu'un certificat médical établi selon les modalités fixées par décret en Conseil d'Etat. Lorsque le salarié entend prolonger son congé ou son activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé de présence parentale en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé de présence parentale. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

A l'issue du congé de présence parentale ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié devra adresser une lettre motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent alinéa.

Le texte de l'article 25 « Congés exceptionnels » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé, 4 jours ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ;
- décès d'un conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé, 3 jours ;
- naissance d'un enfant, 3 jours ;
- décès d'un des grands-parents ou d'un petit-enfant, 3 jours ;
- décès d'un des beaux-parents, 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 2 jours.

En outre l'intéressé pourra, à sa demande, bénéficier d'une autorisation d'absence pour délais de route.

Cette absence pourra, à la demande du salarié, soit être non rémunérée, soit être décomptée dans la limite de 10 jours ouvrables :

- du congé annuel payé ;
- du congé d'ancienneté ;
- du congé supplémentaire auquel l'intéressé a droit.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements énumérés ci-dessus. De plus, les dispositions de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité sont applicables.

Création de l'article 25 *bis* « Congés d'adoption » :

Un congé d'adoption de 3 jours est accordé soit au père adoptif, soit à la mère adoptive sans pouvoir se cumuler avec le congé d'adoption accordé aux salariés dans le cadre de l'assurance maternité.

Le congé d'adoption peut se cumuler avec le congé, non rémunéré, de 6 semaines permettant à tout salarié de se rendre dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants (art. L. 122-26 du code du travail).

Le congé d'adoption doit être pris à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer. En cas d'adoption multiple, un seul congé d'adoption sera accordé.

Le congé d'adoption pourra être cumulé avec le congé de maternité accordé au père en cas de décès de la mère (art. L. 122-26-1 du code du travail) et au congé de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissance multiple) prévu par l'article 23 *bis* de la présente convention collective nationale.

Le texte de l'article 26 « Hygiène » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et compte tenu de la nature et du rythme des travaux ainsi que de l'effectif de l'établissement, il est mis à la disposition du personnel, en nombre suffisant, des vestiaires, des lieux d'aisance, des lavabos, des locaux de restauration, et, dans le cas de travaux insalubres et salissants, des douches. Du savon liquide ou en pâte est mis à la disposition du personnel.

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des salariés, l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre des transports peut en être saisi en vue d'examiner les mesures à prendre.

En application des dispositions légales en vigueur, l'employeur pourra mettre à la disposition du personnel une installation permettant de réchauffer les plats.

Le texte de l'article 27 « Sécurité » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Les règlements ainsi que les consignes locales édictées par le maître d'œuvre pour la sécurité des salariés s'imposant aux entreprises de maintenance ferroviaire et travaux connexes, le personnel doit se conformer à ces règlements et à ces consignes, qui devront avoir été portés à sa connaissance.

Chaque site ou chantier devra disposer d'une armoire à pharmacie contenant les accessoires de premiers secours. En cas d'accident grave, l'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour porter secours aux victimes.

Les conditions de travail des travailleurs isolés feront l'objet d'une étude préalable afin de limiter les risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'évaluation des risques doit être consignée sur le document unique au moins 1 fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail (notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie [art. R. 230-1 du code du travail]).

Ce document est tenu à la disposition du CHSCT (ou des instances qui en tiennent lieu), des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité, et du médecin du travail.

Conformément aux dispositions de l'article R. 241-39 du code du travail, un membre du personnel de toute équipe de plus de 20 salariés effectuant des travaux dangereux pendant plus de 15 jours dans un même site devra avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Le texte de l'article 28 « Travail des femmes et des jeunes travailleurs » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes salariés employés dans la profession.

En cas de licenciement collectif, les femmes en état de grossesse constaté médicalement bénéficient des dispositions protectrices prévues par la législation en vigueur.

Création de l'article 28 *bis* « Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers » :

Les salariés seront employés conformément aux conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur notamment quant à leurs conditions d'emploi, de promotion professionnelle et de formation.

Les discriminations fondées sur l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée peuvent être sanctionnées pénalement (art. 225-1 du code pénal).

La directive communautaire en date du 29 juin 2000 vise à interdire les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique. Elle s'applique à toutes les personnes, en ce qui concerne notamment les conditions d'accès à l'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail, les avantages sociaux.

Création de l'article 28 *ter* « Salariés handicapés » :

Dans le cadre de la politique d'emploi de la branche, les entreprises prendront en compte la situation de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion, et plus particulièrement les travailleurs handicapés (art. L. 323-1 du code du travail).

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche et l'insertion des salariés handicapés dans le cadre de la législation en vigueur, notamment par des mesures d'aménagement de postes ou d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant les salariés handicapés.

Création de l'article 28 *quater* « Egalité de traitement entre les femmes et les hommes » :

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appliquent de plein droit, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion professionnelle.

L'employeur ne peut pas prendre en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sexe pour déterminer la rémunération d'un salarié.

Le texte de l'article 29 « Apprentissage » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Les apprentis bénéficient des dispositions de l'accord du 17 mars 2006 relatif à la formation professionnelle.

Le texte de l'article 30 « Durée du travail » est annulé et remplacé par le texte suivant :

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine, conformément aux dispositions du code du travail et à l'accord de branche en date du 8 novembre 1998.

Les salariés doivent prendre leur travail aux heures fixées par l'horaire affiché. Chaque prise, reprise ou cessation de service donne lieu à enregistrement du temps de travail.

Le texte de l'article 31 « Pause » est remplacé par le texte suivant :

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Pour les salariés faisant une séance de travail au moins égale à 6 heures, cette séance doit être interrompue par une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le texte de l'article 32 « Repos hebdomadaire » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Dans les entreprises ou sur les chantiers à service continu, et si les nécessités du service l'exigent, le repos hebdomadaire est organisé par roulement. Les tableaux de roulement sont affichés, dans chaque établissement ou lieu de travail.

Le travail des dimanches et des jours fériés donne lieu à une majoration de salaire dans les conditions fixées pour chaque catégorie du personnel par les conventions annexes.

L'article 33 « Arrêté des salaires » est abrogé.

Le texte de l'article 34 « SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Les dispositions de la loi du 2 janvier 1970 concernant le SMIC sont applicables à l'ensemble du personnel des entreprises visées par la présente convention collective.

L'article 35 « Taux d'abattement des salaires » est abrogé.

Le texte de l'article 37 « Prime de rendement » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Des primes de rendement s'ajoutant au salaire brut de base peuvent être instituées. Si l'employeur décide l'institution d'une prime de rendement, il lui appartiendra de fixer les taux applicables ainsi que les modalités d'attribution et de règlement. Les taux sont fixés par l'employeur après avis des délégués syndicaux ou, à défaut, des représentants du personnel.

Le texte de l'article 38 « Majoration pour heures supplémentaires » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Les heures supplémentaires sont arrêtées et décomptées soit pour chaque période s'étendant du lundi au dimanche inclus, soit sur la période de modulation.

Les heures supplémentaires sont accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales et à l'accord de branche en date du 8 novembre 1998.

Le texte de l'article 40 « Remplacement d'un salarié absent » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Lorsqu'un salarié doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un salarié absent qui occupe un emploi supérieur au sien, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure la rémunération correspondant à son nouvel emploi.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus sont également applicables au personnel rémunéré au mois. Si toutefois, le remplaçant, sans remplir effectivement toutes les fonctions du supérieur absent, doit néanmoins assumer, durant l'absence de ce dernier, un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité différentielle tenant compte de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié doit remplir temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Le texte de l'article 41 « Dénonciation. – Révision » est annulé et remplacé par le texte suivant :

La présente convention collective nationale et les conventions annexes peuvent être dénoncées et révisées dans les conditions fixées par la loi.

En outre, les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par l'INSEE ou de la modification du taux du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le texte de l'article 42 « Conciliation » est annulé et remplacé par le texte suivant :

Il est institué une commission de conciliation présidée par un fonctionnaire du ministère chargé des transports.

Application de la convention et différends collectifs :

Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du territoire mettant en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées. La commission peut, en outre, être saisie des difficultés, qui peuvent se produire à l'occasion de l'application nationale de la présente convention, lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon régional ou local. Sauf difficultés particulières, la commission nationale se réunit dans les 8 jours à la requête de la partie la plus diligente.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission nationale de conciliation est saisie à la demande de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission nationale ont un caractère local ou régional, celle-ci peut faire sur place les enquêtes nécessaires. En cas de différend d'ordre collectif dans une entreprise, qui n'aurait pu être résolu à la suite d'un examen amiable entre la direction et son personnel, un procès-verbal de non-conciliation sera établi et adressé au président de la commission nationale aux fins de conciliation.

Révision de la convention :

Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, sous peine de nullité de la dénonciation, informer de leur intention la commission nationale de conciliation. Celle-ci est alors chargée d'établir dans un délai de 15 jours le projet de modification du ou des articles en cause, projet qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure conforme aux dispositions légales en vigueur.

Composition de la commission :

La commission nationale de conciliation comprend, en dehors du président, des représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention collective nationale.

Toutefois, lorsque la commission est appelée à délibérer sur des affaires qui ne concerneront que l'application, l'interprétation ou la révision d'une des conventions visées au paragraphe 2 de l'article 1^{er}, la composition de la commission peut être limitée aux représentants des organisations signataires de ces conventions.

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par l'article L. 133-8 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 15 mars 2006.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES

Article 1^{er}

Champ d'application

1. La présente convention collective nationale règle les rapports entre employeurs et travailleurs des deux sexes de l'industrie de la manutention, de l'entretien et travaux connexes pour le rail et pour l'air.

Elle est applicable à l'ensemble des employeurs français ou étrangers et à l'ensemble de leurs personnels, sauf exceptions visées dans le texte même des articles.

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'industrie de la manutention ferroviaire et travaux connexes, dans les gares, estacades, chantiers, parcs, dépôts, etc. de la Société nationale des chemins de fer français et des voies ferrées d'intérêt local (VFIL) pour :

- travaux de chargement et déchargement de marchandises ;
- travaux de chargement et déchargement de matériel ;
- travaux de chargement et déchargement de charbon ;
- désinfection de wagons ;
- nettoyage des cours de gares ;
- nettoyage des dépôts ;
- lavage et nettoyage des voitures à voyageurs ;
- portage des bagages ;
- travaux de mutation des boggies et des essieux dans les gares frontalières.

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'assistance au matériel roulant en environnement dédié (métros...) pour :

- nettoyage intérieur ;
- nettoyage extérieur ;
- nettoyage des voies, petite maintenance.

2. Des conventions annexes à la convention collective nationale précisent en tant que de besoin les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnels désignées ci-après :

- ouvriers ;
- ouvriers des entreprises travaillant sur les sites RATP ;
- agents de maîtrise et cadres ;
- employés de chantier.

Article 2

Durée. – Dénonciation. – Révision

Article 2.1

Durée

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes sont conclues pour une durée indéterminée. Elles prennent application aux dates fixées pour chacune d'elles.

Article 2.2

Dénonciation

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes peuvent être dénoncées à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 3 mois. Sous peine de nullité, la dénonciation est notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception et doit s'accompagner d'un dépôt auprès du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé, la convention demeure en vigueur dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la convention cesse automatiquement de produire ses effets à l'expiration du délai de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 2.3

Révision

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes peuvent être révisées à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de 3 mois. La révision est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppressions concernant ce ou ces articles. L'accord portant révision de la convention pourra être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, sous réserve du respect du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 3

Conventions collectives et accords antérieurs. – Avantages acquis

Aux dates fixées pour leur application, la présente convention collective nationale et ses conventions annexes se substituent purement et simplement à toutes les conventions collectives ou accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe conclus antérieurement à cette date.

Toutefois, la présente convention nationale et ses conventions annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service aux dates d'application de la présente convention nationale et de ses conventions annexes, l'extension de leurs dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives régionales ou locales à intervenir.

Article 4

Liberté syndicale et liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que la liberté syndicale, qui donnent

la possibilité d'adhérer librement et de faire partie d'un syndicat professionnel constitué en vertu de la section 1 du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV du code du travail.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

L'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires à la législation.

Article 5

Exercice du droit syndical

I. – L'exercice du droit syndical, dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale est régi par la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 et la circulaire du 25 octobre 1983 relative à son application.

II. – Aux dispositions légales prévues par les textes susvisés s'ajoutent les dispositions suivantes :

1. Sur les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, des panneaux d'affichage fermés, distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, sont réservés à toutes les organisations syndicales représentatives pour afficher les convocations aux réunions de l'organisation syndicale ainsi que les communications signées d'un responsable de l'organisation syndicale. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2. Commissions paritaires

Au cas où des salariés participent à une commission paritaire, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions.

3. Congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 8 jours à l'avance et précisant la durée de leur absence, les représentants syndicaux peuvent assister aux congrès de leur organisation et aux assemblées générales de leur syndicat.

Article 6

Délégués du personnel

Dans tous les établissements ou chantiers occupant au moins 11 salariés, au sens de l'article L. 421-1 du code du travail, il est institué, conformément à la législation en vigueur, des délégués titulaires et des délégués suppléants du personnel.

En outre les dispositions légales sont complétées et précisées par les articles 7 à 13 suivants. Le nombre de délégués est calculé en appliquant l'article L. 423-1 du code du travail et les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7

Election des délégués

Il est constitué de 2 collèges distincts : l'un comprenant les ouvriers et employés de chantier, l'autre le personnel de maîtrise et les cadres.

Le nombre des délégués du premier collège est calculé en appliquant l'article 4 de la loi du 16 avril 1946 modifiée à l'effectif total de ce collège dans chaque chantier.

Le nombre des délégués du deuxième collège est calculé en appliquant l'article 4 de la loi du 16 avril 1946 modifiée à l'ensemble du collège de l'entreprise, déterminée par régions géographiques.

Toutefois, ce collège a droit à un délégué lorsque son effectif, déterminé comme indiqué ci-dessus, comprend 5 salariés.

Les régions géographiques sont délimitées par accord entre les représentants des organisations signataires de la présente convention.

Article 8

Opérations électorales

L'élection des délégués titulaires et suppléants a lieu conformément aux dispositions légales. Les conditions d'électorat sont de 3 mois et d'éligibilité de 9 mois.

En cas de vacance d'un poste de délégué titulaire, le remplacement de celui-ci est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie qui devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Dans le cas d'ouverture d'un nouvel établissement, des élections ont lieu dans un délai de 3 mois à compter de la date d'ouverture de l'établissement.

Article 9

Attributions des délégués

Conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1982 codifiée à l'article L. 4222-1 du code du travail, les délégués ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles, du code du travail et tous autres règlements et lois concernant la protection des personnes (santé physique et mentale), l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- de saisir l'inspection du travail et de la main-d'œuvre des transports de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants. Lorsqu'il existe un comité d'entreprise créé en application de la loi du 28 octobre 1982, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions ou observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ces comités. En l'absence de comité d'entreprise, ils peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise.

Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accident ou de maladie professionnelle grave.

Article 10

Réception des délégués du personnel

Les délégués sont reçus collectivement, par le chef d'entreprise ou son représentant, au moins 1 fois par mois, ou une fois tous les 2 mois en cas de délégation unique. Ils sont en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

La réception des délégués doit avoir lieu, sauf cas exceptionnels, pendant les heures de travail.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Pour faciliter et accélérer l'examen des questions à étudier, les délégués collectent les points à discuter et les fixent par écrit au plus tard 2 jours ouvrables avant la réunion. Les réponses sont portées, par écrit, à la connaissance des délégués, dans un délai maximum de 6 jours ouvrables après la date de la réunion.

Article 11

Temps accordé aux délégués du personnel

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et 10 heures par mois pour les autres entreprises, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Pour faciliter aux délégués l'exercice de leurs fonctions, un emplacement favorable destiné à l'affichage est mis à leur disposition.

Article 12

Répartition des délégués du personnel sur les différents services

Les délégués ne peuvent être changés de service par l'employeur en raison de leurs fonctions de délégués.

A leur demande, ils peuvent être répartis dans les différents services de jour et de nuit. Ils ne peuvent être licenciés que dans les conditions prévues par la loi.

Article 13

Comité d'entreprise

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise dans les entreprises régies par la présente convention sont réglés par la législation en vigueur.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, le financement des œuvres sociales est assuré par une subvention de l'entreprise de 0,3 % de la masse salariale brute, indépendamment de la subvention prévue à l'article L. 434-8 du code du travail.

Cette subvention de 0,3 % inclus les subventions et les dépenses d'œuvres sociales existantes à la signature de la présente convention collective.

Article 13 bis

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les établissements ou entreprises de plus de 50 salariés devront mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément aux dispositions légales en vigueur. Les attributions du CHSCT sont définies par l'article L. 236-1 du code du travail.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de tous les salariés (salariés de l'établissement, travailleurs temporaires, salariés mis à disposition par une entreprise extérieure). Le CHSCT doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT a une mission d'étude car il est l'instance où s'étudie la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ; il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement, notamment les femmes enceintes, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Article 14

Conditions d'embauchage

Le personnel est embauché après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité.

Le fait pour tout salarié de solliciter ou d'agréer, directement ou indirectement, des offres, primes, présents en vue de faciliter une embauche constituera un comportement fautif que l'employeur pourra sanctionner.

Tout nouvel embauché est immédiatement informé :

- des travaux dont il sera chargé et de la catégorie dans laquelle il sera classé avec indication du coefficient correspondant ;
- des risques inhérents aux postes de travail.

L'embauchage n'est valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention et après une période d'essai qui est définie à l'article 15 ci-après.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical (visite médicale d'embauche) avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés du ministre chargé du travail, les salariés qui viennent de changer de type d'activité pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les mères de 1 enfant de moins de 2 ans, les travailleurs de moins de 18 ans doivent obligatoirement subir cet examen avant leur embauche.

Article 15

Période d'essai

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise effective de service et l'embauchage définitif. Sa durée est fixée pour chacune des catégories de personnels par les conventions annexes.

Pendant la période d'essai, les 2 parties peuvent rompre le contrat de travail sans préavis.

Article 15 bis

Notion d'ancienneté

Pour l'attribution des avantages liés à l'ancienneté prévue par la présente convention collective nationale, celle-ci s'apprécie selon le mode le plus avantageux pour l'intéressé :

- soit en fonction de sa durée de présence continue dans l'entreprise ;
- soit en fonction de sa durée de présence continue sur le chantier, quel que soit le nombre d'employeurs qui s'y seront succédé.

Cette dernière disposition reste applicable en cas de mutation sur un autre chantier compris dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Il incombe au salarié de faire la preuve de son ancienneté sur le chantier.

Article 15 ter

Changement de titulaire de marché

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public, en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordre, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat précédent des salariés du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 3 mois sera

assurée chez l'employeur entrant. A charge pour ce dernier d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à rembourser à son successeur les sommes prises en charge par ce dernier relatives aux droits acquis par les salariés en matière de congés payés et de primes à périodicité annuelle au titre de la période au cours de laquelle les salariés de l'activité étaient encore employés par l'entreprise sortante.

Article 15 quater

Conditions de transfert du personnel

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec accusé de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique sous 15 jours calendaires les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué ;
- les 6 dernières fiches de paye de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante en fera la demande dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante, mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra un bulletin justifiant leur droit aux congés payés acquis.

Article 16

Préavis

Après la période d'essai visée à l'article 15, les parties observeront réciproquement avant de rompre le contrat de travail un délai de préavis dont la durée est fixée pour chacune des catégories de personnels par les conventions annexes.

Article 17

Indemnité de licenciement

En cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur, entraînant le droit au délai-congé, l'employeur verse au salarié licencié, sice-lui-ci compte au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue, une indemnité de licenciement dont le montant est fixé pour chacune des catégories de personnels par les conventions annexes.

Article 18

Licenciement collectif

Si, par suite de modification des conditions d'exploitation ou de difficultés économiques, une réduction du personnel devenait nécessaire, l'ordre de licenciement collectif du personnel s'effectuerait dans chaque catégorie du personnel en tenant compte des considérations suivantes :

- qualités professionnelles ;
- ancienneté dans l'entreprise majorée de 1 année par enfant à charge au sens du code de la famille.

Les formalités à accomplir dans le cas de licenciement collectif devront être réalisées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans les limites des dispositions légales, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé sur les causes du licenciement collectif et sur la recherche de solutions de reclassement interne ou externe.

Article 19

Absence

En dehors des dispositions définies par la présente convention et ses annexes, les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

Absence régulière :

Est en absence régulière le salarié absent pour cas de force majeure, ou toute autre absence prévue à l'article 25 « Congés exceptionnels » et qui aura fourni un justificatif de son absence, l'employeur ou son représentant devant être prévenu dès que possible et au plus tard dans les 48 heures.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

En cas d'absence prévisible, l'obligation de prévenir l'employeur dès que possible et au plus tard la veille demeure la règle normale.

La réquisition émanant de l'autorité militaire n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Absence irrégulière :

Est en absence irrégulière tout salarié qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur ou de son représentant. S'il n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à 48 heures, sauf cas de force majeure, il est alors considéré en absence injustifiée qui peut être considérée comme un abandon de poste susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 20

Maladie. – Accident du travail

Absence d'une durée au plus égale à 6 mois :

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident de travail ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard

dans un délai de 2 jours francs, sauf cas de force majeure. Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi et son contrat de travail doit expressément indiquer le nom du salarié qu'il remplace et le terme prévu de son contrat de travail.

Le salarié absent doit informer son employeur de la date prévue pour son retour suffisamment à l'avance pour permettre de donner congé à son remplaçant. Le salarié absent retrouve son emploi à son retour et le salarié qui l'a remplacé ne peut pas se prévaloir de la continuation de son contrat de travail.

Absence de plus de 6 mois due à une longue maladie :

Le contrat de travail du salarié absent pour longue maladie est suspendu pendant toute la durée de son arrêt de travail.

Le salarié doit avertir son employeur de la date présumée de sa reprise afin de pourvoir aux obligations nécessaires : visite médicale de reprise et information de son remplaçant.

Absence due à un accident de travail :

L'incapacité résultant d'un accident de travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de la situation de l'intéressé.

Celui-ci, dès qu'il a connaissance de la consolidation de son accident, doit en aviser son employeur.

A l'issue de la période de l'accident du travail, le salarié déclaré apte, par la médecine du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 21

Service national

Les salariés appelés sous les drapeaux pour le temps légal de leur service national sont réintégrés dans les entreprises conformément à l'article L. 122-21 du code du travail.

Le contrat de travail n'est pas rompu par les périodes militaires obligatoires.

Article 22

Congés payés

La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Certaines dispositions particulières d'application peuvent être prévues pour chaque catégorie de personnel par les conventions annexes.

Article 23

Congé de maternité

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La salariée doit prévenir 15 jours avant la date de fin de son congé maternité si elle n'entend pas reprendre son poste de travail et 1 mois avant le terme du congé maternité s'il s'agit d'une demande de congé parental d'éducation ou d'une réduction du temps de travail dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

Article 23 bis

Congé de paternité

Tout salarié père d'un enfant peut bénéficier d'un congé de paternité pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce délai peut être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le congé de paternité doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé dont bénéficie le père, en cas de décès de la mère, au titre de l'article L. 122-26-1 du code du travail. Ce congé de 11 jours calendaires consécutifs, porté à 18 jours en cas de naissance multiple, est cumulable avec les 3 jours de congé pour naissance prévu à l'article 25 de la présente convention collective nationale (art. L. 122-25-4 du code du travail).

Article 23 ter

Congé parental

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée dans le foyer de l'enfant peut bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

Le congé parental peut être « total » ou « à temps partiel ». Le salarié peut choisir de réduire son temps de travail et opter pour une durée d'activité hebdomadaire comprise entre 16 heures et 4/5 de la durée de travail applicable dans l'établissement.

A l'issue de son congé parental ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié reprend son activité antérieure ou un emploi équivalent.

Durant le congé parental total, le contrat de travail est en effet suspendu.

Article 24

Congés pour enfant malade

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves, appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit soit de travailler à temps partiel, soit de bénéficier d'un congé de présence parentale entraînant la suspension de son contrat de travail.

La période d'activité à temps partiel, ou de suspension du contrat de travail, a une durée initiale de 4 mois au plus. Elle peut être renouvelée 2 fois, dans la limite maximale de 12 mois, renouvellements inclus.

Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé ou du travail à temps partiel, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant de sa volonté de bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, ainsi qu'un certificat médical établi selon les modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé ou son activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé de présence parentale en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé de présence parentale. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

A l'issue du congé de présence parentale ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié devra adresser une lettre motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent alinéa.

Article 24

Congés supplémentaires des mères de famille des jeunes salariés

Ces congés sont accordés conformément à la législation en vigueur.

Article 25

Congés exceptionnels

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé, 4 jours ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ;
- décès d'un conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé, 3 jours ;
- naissance d'un enfant, 3 jours ;
- décès d'un des grands-parents ou d'un petit-enfant, 3 jours ;
- décès d'un des beaux-parents, 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 2 jours.

En outre l'intéressé pourra, à sa demande, bénéficier d'une autorisation d'absence pour délais de route.

Cette absence pourra, à la demande du salarié, soit être non rémunérée, soit être décomptée dans la limite de 10 jours ouvrables :

- du congé annuel payé ;
- du congé d'ancienneté ;
- du congé supplémentaire auquel l'intéressé a droit.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements énumérés ci-dessus.

De plus, les dispositions de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité sont applicables.

Article 25 bis

Congés d'adoption

Un congé d'adoption de 3 jours est accordé soit au père adoptif, soit à la mère adoptive sans pouvoir se cumuler avec le congé d'adoption accordé aux salariés dans le cadre de l'assurance maternité.

Le congé d'adoption peut se cumuler avec le congé, non rémunéré, de 6 semaines permettant à tout salarié de se rendre dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants (art. L. 122-26 du code du travail).

Le congé d'adoption doit être pris à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer.

En cas d'adoption multiple, un seul congé d'adoption sera accordé.

Le congé d'adoption pourra être cumulé avec le congé de maternité accordé au père en cas de décès de la mère (art. L. 122-26-1 du code du travail) et au congé de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissance multiple) prévu par l'article 23 bis « Congé de paternité » de la présente convention collective nationale.

Article 26

Hygiène

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et compte tenu de la nature et du rythme des travaux ainsi que de l'effectif de l'établissement, il est mis à la disposition du personnel, en nombre suffisant, des vestiaires, des lieux d'aisance, des lavabos, des locaux de restauration, et, dans le cas de travaux insalubres et salissants, des douches. Du savon liquide ou en pâte est mis à la disposition du personnel.

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des salariés, l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre des transports peut en être saisi en vue d'examiner les mesures à prendre.

En application des dispositions légales en vigueur, l'employeur pourra mettre à la disposition du personnel une installation permettant de réchauffer les plats.

Article 27

Sécurité

Les règlements ainsi que les consignes locales édictées par le maître d'œuvre pour la sécurité des salariés s'imposant aux entreprises de maintenance ferroviaire et travaux connexes, le personnel doit se conformer à ces règlements et à ces consignes, qui devront avoir été portés à sa connaissance.

Chaque site ou chantier devra disposer d'une armoire à pharmacie contenant les accessoires de premiers secours.

En cas d'accident grave, l'entreprise prendra les dispositions nécessaires pour porter secours aux victimes.

Les conditions de travail des travailleurs isolés feront l'objet d'une étude préalable afin de limiter les risques auxquels ils peuvent être exposés.

L'évaluation des risques doit être consignée sur le document unique au moins 1 fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, lorsqu'une information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (art. R. 230-1 du code du travail).

Ce document est tenu à la disposition du CHSCT (ou des instances qui en tiennent lieu), des délégués de personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité et du médecin du travail.

Conformément aux dispositions de l'article R. 241-39 du code du travail, un membre du personnel de toute équipe de plus de 20 salariés effectuant des travaux dangereux pendant plus de 15 jours dans un même site devra avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Article 28

Travail des femmes et des jeunes salariés

Les dispositions légales sont appliquées aux femmes et aux jeunes salariés employés dans la profession.

En cas de licenciement collectif, les femmes en état de grossesse constaté médicalement bénéficient des dispositions protectrices prévues par la législation en vigueur.

Article 28 bis

Egalité de traitement des salariés français et étrangers

Les salariés seront employés conformément aux conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur, notamment quant à leurs conditions d'emploi, de promotion professionnelle et de formation.

Les discriminations fondées sur l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée peuvent être sanctionnées pénalement (c. pén., art. 225-1).

La directive communautaire en date du 29 juin 2000 vise à interdire les discriminations fondées sur l'origine raciale ou ethnique. Elle s'applique à toutes les personnes, en ce qui concerne notamment les conditions d'accès à l'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail, les avantages sociaux.

Article 28 ter

Salariés handicapés

Dans le cadre de la politique d'emploi de la branche, les entreprises prendront en compte la situation de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion, et plus particulièrement les travailleurs handicapés (art. L. 323-1 du code du travail).

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche et l'insertion des salariés handicapés dans le cadre de la législation en vigueur, notamment par des mesures d'aménagement de postes ou d'horaires, d'organisation du travail et des actions de formation visant à remédier aux inégalités de fait affectant les salariés handicapés.

Article 28 quater

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appliquent de plein droit, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation professionnelle et la promotion professionnelle.

L'employeur ne peut pas prendre en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sexe pour déterminer la rémunération d'un salarié.

Article 29

Apprentissage

Les apprentis bénéficient des dispositions de l'accord du 17 mars 2006 relatif à la formation professionnelle.

Article 30

Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine, conformément aux dispositions du code du travail et à l'accord de branche en date du 8 novembre 1998.

Les salariés doivent prendre leur travail aux heures fixées par l'horaire affiché. Chaque prise, reprise ou cessation de service donne lieu à enregistrement du temps de travail.

Article 31

Pause

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, le temps de pause est considéré comme temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Pour les salariés faisant une séance de travail au moins égale à 6 heures, cette séance doit être interrompue par une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Article 32

Repos hebdomadaire

Dans les entreprises ou sur les chantiers à service continu, et si les nécessités du service l'exigent, le repos hebdomadaire est organisé par roulement. Les tableaux de roulement sont affichés dans chaque établissement ou lieu de travail.

Le travail des dimanches et des jours fériés donne lieu à une majoration de salaire dans les conditions fixées pour chaque catégorie du personnel par les conventions annexes.

Article 33

(Néant.)

Article 34

SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)

Les dispositions de la loi du 2 janvier 1970 concernant le SMIC sont applicables à l'ensemble du personnel des entreprises visées par la présente convention collective.

Article 35

(Néant.)

Article 36

Salaires garantis, primes et indemnités

La classification des emplois, les coefficients professionnels, les salaires garantis ainsi que les primes et indemnités susceptibles d'être attribués aux salariés sont fixés pour chacune des catégories de personnels par les conventions annexes.

Article 37

Prime de rendement

Des primes de rendement s'ajoutant au salaire brut de base peuvent être instituées. Si l'employeur décide l'institution d'une prime de rendement, il lui appartiendra de fixer les taux applicables ainsi que les modalités d'attribution et de règlement. Les taux sont fixés par l'employeur après avis des délégués syndicaux ou, à défaut, des représentants du personnel.

Article 38

Majoration pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont arrêtées et décomptées soit pour chaque période s'étendant du lundi au dimanche inclus, soit sur la période de modulation.

Les heures supplémentaires sont accomplies au-delà de la durée légale du travail. Le paiement des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales et à l'accord de branche en date du 8 novembre 1998.

Article 39

Frais de transport supplémentaire en cas de décalage du repos hebdomadaire ou de déplacement

En cas de décalage du repos hebdomadaire pour nécessité de service, l'employeur est tenu de rembourser aux salariés les frais supplémentaires de transport occasionnés par ce décalage.

Les mêmes dispositions sont applicables, le cas échéant, en cas de déplacement momentané d'un salarié.

Article 40

Remplacement d'un salarié absent

Lorsqu'un salarié doit temporairement remplir effectivement les fonctions d'un salarié absent qui occupe un emploi supérieur au sien, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure la rémunération correspondant à son nouvel emploi.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus sont également applicables au personnel rémunéré au mois. Si toutefois le remplaçant, sans remplir effectivement toutes les fonctions du supérieur absent, doit néanmoins assumer, durant l'absence de ce dernier, un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité différentielle tenant compte de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié doit remplir temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Article 41

Dénonciation. – Révision

La présente convention collective nationale et les conventions annexes peuvent être dénoncées et révisées dans les conditions fixées par la loi.

En outre, les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par l'INSEE ou de la modification du taux du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 42

Conciliation

Il est institué une commission de conciliation présidée par un fonctionnaire du ministère chargé des transports.

Application de la convention et différends collectifs :

Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du territoire mettant en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Elle a seule

qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées. La commission peut, en outre, être saisie des difficultés, qui peuvent se produire à l'occasion de l'application nationale de la présente convention, lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon régional ou local. Sauf difficultés particulières, la commission nationale se réunit dans les 8 jours à la requête de la partie la plus diligente.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission nationale de conciliation est saisie à la demande de la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission nationale ont un caractère local ou régional, celle-ci peut faire sur place les enquêtes nécessaires. En cas de différend d'ordre collectif dans une entreprise, qui n'aurait pu être résolu à la suite d'un examen amiable entre la direction et son personnel, un procès-verbal de non-conciliation sera établi et adressé au président de la commission nationale aux fins de conciliation.

Révision de la convention :

Avant toute dénonciation d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, sous peine de nullité de la dénonciation, informer de leur intention la commission nationale de conciliation. Celle-ci est alors chargée d'établir dans un délai de 15 jours le projet de modification du ou des articles en cause, projet qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur un tel projet, les parties seront libres de faire jouer la procédure conforme aux dispositions légales en vigueur.

Composition de la commission :

La commission nationale de conciliation comprend en dehors du président des représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention collective nationale.

Toutefois, lorsque la commission est appelée à délibérer sur des affaires qui ne concerneront que l'application, l'interprétation ou la révision d'une des conventions visées au paragraphe 2 de l'article 1^{er}, la composition de la commission peut être limitée aux représentants des organisations signataires de ces conventions.

Article 43

Date d'application

La présente convention collective nationale, qui abroge et remplace la convention collective du 1^{er} janvier 1970 modifiée, prend effet à compter du jour de la signature des présentes.

Article 44

Publicité

La présente convention collective nationale annexe fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-14 à L. 133-16 du code du travail et L. 133-1 à L. 133-4 du code du travail.