

Brochure n° 3336

**Convention collective nationale**

IDCC : 2583. – **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES  
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

**AVENANT N° 1 DU 31 MARS 2009**

RELATIF AU TOILETTAGE TECHNIQUE

NOR : *ASET0950520M*

IDCC : *2583*

Entre :

L'association professionnelle des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers (ASFA),

D'une part, et

La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

La fédération générale CFTC des transports ;

La fédération CFE-CGC BTP ;

La fédération nationale des syndicats de transports CGT ;

La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;

La fédération autonome des transports (FAT) UNSA ;

La confédération nationale des salariés de France (CNSF) ;

Le syndicat SUD autoroutes,

D'autre part,

**PRÉAMBULE**

Afin de mettre à la disposition des salariés, de leurs représentants, des organisations syndicales et des employeurs, un texte actualisé au regard des dernières évolutions législatives et réglementaires, il est apparu souhaitable de procéder, par voie d'avenant de toilettage technique de la convention collective nationale de branche, à la mise à jour, à droit constant, du texte initial signé le 27 juin 2006.

En application du principe énoncé ci-dessus, le présent avenant porte sur 6 points :

- la mise en conformité, au regard de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, de l'article 10 de la convention collective nationale de branche relatif à la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- la suppression du dernier tiret du deuxième paragraphe de l'article 18 relatif aux mentions devant figurer dans le contrat de travail, qui ne se justifie plus dans la mesure où il fait référence à un projet de chapitre de la CCNB relatif au contrat de travail intermittent ; or, à l'issue de la négociation relative à la CCNB, ce chapitre a été *in fine* supprimé ;
- le remplacement, en application de la loi du 20 août 2008, des termes « repos compensateur de remplacement » par les termes « repos compensateur équivalent » et les termes « repos compensateurs légaux » par « contreparties obligatoires en repos » ;
- le remplacement, compte tenu de la nouvelle terminologie réglementaire, de l'acronyme « COTOREP » par « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » ;
- la mise en conformité du paragraphe a de l'article 44 (Indemnités de licenciement) en application de la loi du 25 juin 2008 relative à la modernisation du marché du travail ;
- concernant le DIF, le remplacement de la mention « une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette mensuelle », par « une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire » ; en effet l'arrêté d'extension prononcé le 2 mai 2008 par le ministre du travail a exclu cette mention originelle.

Par ailleurs, concernant les contreparties en repos évoquées au 3<sup>e</sup> tiret du paragraphe précédent, et bien que la loi du 20 août 2008 ait abrogé les dispositions relatives au repos compensateur obligatoire pour les heures effectuées au-delà de 41 heures, les parties signataires ont convenu de maintenir le repos compensateur prévu au 1<sup>er</sup> tiret du paragraphe 3 de l'article 23 de la convention collective nationale de branche du 27 juin 2006 pour les heures effectuées au-delà de la 41<sup>e</sup> heure, à l'intérieur du contingent annuel conventionnel.

Par voie de conséquence et à l'issue des commissions paritaires des 15 octobre et 26 novembre 2008,

il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical*

A l'article 10.a, les termes « sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur l'ensemble des thèmes concernant la profession et qui entrent dans le champ de la négociation en entreprise » sont remplacés par les termes « sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultations et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus ».

A l'article 10.b, sont ajoutés, *in fine*, les termes « Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève ces entreprises sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. »

A l'article 10.b 1, les termes « doivent être approuvés à la majorité des membres élus présents lors de la réunion organisée à cet effet et ayant droit de vote » sont remplacés par les termes « doivent être approuvés par des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ».

A l'article 10.b 2, sont ajoutés les alinéas suivants :

« La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Faute d'approbation par la commission paritaire de branche, l'accord est réputé non écrit. »

Aux articles 10.a, 10.c et 10.c 2 de la convention collective nationale de branche relatifs à la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les termes « organisations syndicales représentatives au plan national » sont remplacés par les termes « organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ».

A l'article 10.c 1 relatif à l'information des organisations syndicales les termes « les organisations syndicales représentatives au plan national doivent être informées au plan professionnel et au plan départemental ou local, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations » sont remplacés par les termes « les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations ».

A l'article 10.c 2 est ajouté un dernier alinéa : « Faute d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé non écrit. »

## **Article 2**

### *Embauche*

Le 11<sup>e</sup> tiret du deuxième paragraphe de l'article 18 de la convention collective nationale de branche relatif au contrat de travail intermittent est supprimé.

## **Article 3**

### *Heures supplémentaires*

A l'article 23.b de la convention collective nationale de branche, les termes « repos compensateur de remplacement » sont remplacés par les termes « repos compensateur équivalent ».

Le paragraphe 3 de l'article 23 de la convention collective nationale de branche relatif aux heures supplémentaires est modifié dans son intitulé et son contenu afin de maintenir par voie conventionnelle le repos compensateur prévu pour les heures effectuées au-delà de la 41<sup>e</sup> heure, à l'intérieur du contingent annuel conventionnel.

Par ailleurs, il est créé un paragraphe 4 intitulé « Contrepartie obligatoire en repos » rédigé comme suit :

#### « 4. Contrepartie obligatoire en repos

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale à 100 % du travail accompli au-delà de 35 heures, pour les heures effectuées au-delà des contingents annuels fixés dans les limites définies au *a* ci-dessus, étant précisé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pour les entreprises employant 20 salariés au plus, cette contrepartie obligatoire en repos sera de 50 % des heures ainsi accomplies. »

### Article 4

#### *Dispositions relatives aux salariés handicapés*

A l'article 31 de la convention collective nationale de branche, le terme « COTOREP » est remplacé par « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ».

### Article 5

#### *Indemnités de licenciement*

Le paragraphe *a* de l'article 44 de la convention collective nationale de branche est modifié comme suit :

- les termes « alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue » sont remplacés par « alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue » ;
- les termes « Cette indemnité ne peut être inférieure à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/10 de mois de salaire plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. » sont remplacés par « Cette indemnité ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

L'alinéa 3 du paragraphe *a* de l'article 44 de la convention collective nationale de branche est supprimé.

### Article 6

#### *Droit individuel à la formation*

A l'alinéa 3 du paragraphe *c* de l'article 51 de la convention collective nationale de branche, les termes « une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette mensuelle » sont remplacés par « une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire ».

### Article 7

#### *Nouvelle rédaction des articles*

Le présent avenant conduit à une nouvelle rédaction de certains articles de la convention collective nationale de branche. Cette nouvelle rédaction figure en annexe au présent avenant.

## **Article 8**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 9**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

## **Article 10**

### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du dépôt légal mentionné à l'article 12 ci-après.

## **Article 11**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent avenant, pourront adhérer au présent avenant dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## **Article 12**

### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 31 mars 2009.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### Nouvelle rédaction des articles concernés

#### Article 10

##### *Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical*

###### a) Principes

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'en l'absence de délégué syndical dans une entreprise, les représentants élus du personnel, ou en cas de carence aux élections professionnelles, un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche sont autorisés à négocier et à conclure des accords d'entreprise portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus. Toutefois, même lorsque le code du travail le permet, sont exclues du champ de la négociation toutes les dispositions qui y dérogeraient.

###### b) Situation des entreprises dépourvues de délégués syndicaux, mais ayant des représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise dans les conditions définies aux paragraphes 1 et 2 ci-après.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève ces entreprises sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

###### 1. Conditions de majorité

Les accords conclus avec les institutions représentatives du personnel doivent être approuvés par des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

###### 2. Approbation par une commission paritaire nationale de branche

Ces accords ainsi acceptés doivent obligatoirement être soumis, préalablement à leur entrée en vigueur, à l'approbation d'une commission paritaire nationale de branche constituée à cet effet, afin d'acquiescer la qualité juridique d'accords d'entreprise.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Faute d'approbation par la commission paritaire de branche, l'accord est réputé non écrit.

c) Négociation avec des salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les conditions dans lesquelles le ou les salariés mandatés peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise sont définies aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 ci-après.

### 1. Information des organisations syndicales

Afin de leur permettre de mandater un salarié, les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

### 2. Conditions de majorité

Les accords signés avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, acquièrent la qualité juridique d'accords d'entreprise après leur approbation par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et devant respecter les principes généraux du droit électoral.

Faute d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé non écrit.

### 3. Statut des salariés mandatés

La désignation du salarié mandaté par l'organisation syndicale est effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le code du travail.

## Article 18

### *Embauche*

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation et de la réglementation en vigueur et des dispositions de la présente convention collective.

Tout engagement est confirmé par la remise d'un contrat de travail écrit dans lequel doivent figurer les mentions suivantes :

- la nature du contrat de travail ;

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ; en cas de pluralité de lieux de travail, l'un d'entre eux sera pris en compte comme rattachement administratif ;
- l'emploi occupé et la classification du poste tenu correspondant à cet emploi, telle que prévue par la présente convention collective ;
- la date de début du contrat ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du travail ;
- le montant et la composition des éléments contractuels de la rémunération, en identifiant les éléments de rémunération qui seront pris en compte pour la comparaison avec la rémunération annuelle garantie définie à l'article 37 de la présente convention collective ;
- la convention de branche et les accords d'entreprise applicables ;
- le cas échéant, les conditions particulières liées au poste tenu.

L'employeur fournit, le cas échéant, concomitamment au contrat de travail le règlement intérieur applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit se soumettre, ainsi qu'aux différentes formalités administratives liées à l'embauche.

A ce titre, certains emplois peuvent nécessiter la production de documents tels que, par exemple, le diplôme, un extrait du casier judiciaire, le permis de conduire.

Ultérieurement, le salarié devra aviser dans les meilleurs délais, son employeur de tous les éléments nouveaux liés à sa situation personnelle, qui ont un impact sur le contrat de travail ou la relation de travail avec l'entreprise.

## **Article 23**

### *Heures supplémentaires*

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que le recours aux heures supplémentaires est encadré par les dispositions suivantes :

#### *a) Contingent d'heures supplémentaires*

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que le contingent annuel d'heures supplémentaires qui peut être effectué est limité à 180 heures par an et par salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ce contingent est réduit à 130 heures par an et par salarié lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans le cadre d'un accord d'entreprise de modulation ; toutefois, cette réduction n'étant pas applicable lorsque l'accord d'entreprise prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à 70 heures par an, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'il y aura lieu, dans ce cas, d'appliquer les modalités prévues au 1<sup>er</sup> alinéa.



## b) Contreparties

### 1. Majorations

Les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % pour les 8 premières heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail ;
- 50 % pour les heures suivantes.

### 2. Repos compensateur équivalent

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé, par voie d'accord d'entreprise, en tout ou partie, sur demande du salarié et acceptée par l'employeur, par un repos compensateur équivalent.

### 3. Contrepartie conventionnelle en repos

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie conventionnelle en repos dont la durée est égale à 50 % du temps accompli au-delà de 41 heures, pour les heures effectuées à l'intérieur des contingents annuels fixés dans les limites définies au *a* ci-dessus du présent article.

### 4. Contrepartie obligatoire en repos

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale à 100 % du travail accompli au-delà de 35 heures, pour les heures effectuées au-delà des contingents annuels fixés dans les limites définies au *a* ci-dessus, étant précisé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pour les entreprises employant 20 salariés au plus, cette contrepartie obligatoire en repos sera de 50 % des heures ainsi accomplies.

## Article 31

### *Dispositions particulières aux salariés handicapés*

#### a) Définition

Est considéré comme salarié handicapé au sens des dispositions législatives en vigueur et de la présente convention collective, toute personne ressortissant des catégories suivantes, telles que définies par la législation en vigueur :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la législation en vigueur relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie par le code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

#### *b) Principe*

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire leur volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés.

#### *c) Modalités de mise en œuvre*

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques susceptibles d'accueillir des salariés handicapés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la prise en compte des demandes de salariés handicapés relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ;
- la facilitation de la reconnaissance par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
- la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail, pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

#### *d) Rôle des représentants du personnel et des organisations syndicales de salariés*

Les parties signataires de la présente convention collective veillent au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

## Article 44

### *Indemnités de licenciement*

#### *a) Dispositions législatives et réglementaires*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité minimum est de 1/5 de mois de salaire plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

## Article 51

### *Le droit individuel à la formation*

---

#### *c) Modalités de mise en œuvre*

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, la mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

En principe, les actions de formation engagées au titre du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Dans ce cadre, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation égale à 50 % de sa rémunération nette horaire.

Toutefois, lorsque les actions de formation engagées sont en lien avec les compétences requises pour tenir un poste au sein de l'entreprise, les parties signataires de la présente convention collective conviennent qu'elles pourront se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, étant précisé que le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie se déroulant sur le temps de travail.

#### *d) Information des salariés*

Tout salarié est informé, chaque année, de la situation de son droit individuel à la formation par le biais d'un document établi par son entreprise et joint à son bulletin de paie.