

Accord du 19 juin 2026

relatif à l'actualisation partielle des textes de base de la convention collective

NOR : ASET2650739M

IDCC : 538

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

CGT USPDA ;

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 19 juin 2026 les parties signataires sont convenues d'actualiser les stipulations suivantes de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes qui, à la date d'application du présent accord, se substitueront à celles actuellement en vigueur.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du suivi par la CPPNI de la branche manutention ferroviaire des textes attachés et des accords conclus depuis l'actualisation de la CCN par l'accord du 12 juin 2019.

Il résulte des travaux paritaires conduits au cours du premier trimestre 2026 et de réunions du groupe de travail paritaire les 16 avril et 21 mai 2026 consacrées au suivi de l'application des accords conclus depuis le 12 juin 2019 qu'ils visent les textes de base de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (préambule et articles 1 à 69 de la convention) ou les textes attachés à ladite convention.

Article 1^{er} | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord du 19 juin 2026 a le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord porte actualisation des articles des textes de base de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes listés ci-dessous afin de tenir compte :

- des observations ou réserves formulées à l'article 1^{er} premier tiret de l'arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord du 19 juin 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- des accords signés au sein de la branche depuis le 12 juin ;
- des travaux du groupe de travail paritaire et/ou de la CPPNI au sujet du suivi de l'application des accords et stipulations conventionnelles.

Articles actualisés/révisés	Objet ou source de l'actualisation
Article 4 – Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 5 – Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 15 – Salariés handicapés (art. 28 DC)	Accord du 4 juillet 2025 relatif aux mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la CCN MF
Article 16 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 <i>quater</i> DC)	Accord du 23 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 20.2 – Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 <i>quater</i> DC)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 29 – Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 31 – Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII, art. 12 AIV)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 32 – Salaires garantis (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) (annexe I + AII + AIII, art. 14 AIV)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 33 – Primes d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 44 – Prime de vêtements de travail « RATP » (art. 20, al. 2 « Avantages en nature » AII)	Travaux paritaires de suivi des accords
Article 50 – Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + AII + AIII, art. 9 AIV)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 55 – Congé de paternité (art. 23 <i>bis</i> DC)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 63 – Arrêt de travail pour maladie ou accident. Indemnisation (art. 22 <i>bis</i> AI, art. 21 <i>bis</i> AII, art. 6 AIII) ouvriers (AI + AII) et employés de chantier (AIII)	Observations de l'arrêté d'extension
Article 65 – Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV)	Observations de l'arrêté d'extension

Article 3 | *Révision de l'article 4 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC) »*

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 4 "Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [art. 42 DC]" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 4 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC)

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) conformément aux dispositions législatives en vigueur et remplissant les missions prévues par ces dispositions.

En matière de résolution des difficultés d'application (interprétation) des dispositions conventionnelles (ou "différends collectifs") et de révision de ses dispositions par le biais de la dénonciation de certains de ses articles sont appliquées les dispositions suivantes :

1. Difficultés d'application de la convention et différends collectifs.

Cette commission doit être obligatoirement saisie de tout différend collectif survenu sur un point quelconque du champ territorial d'application de la convention 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 d'une entreprise ou d'un établissement (échelon régional ou local). Sauf difficultés particulières, la commission nationale se réunit dans les huit jours suivant la requête de la partie la plus diligente.

Le délai ci-dessus est à compter du moment où la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 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 (CPPNI-MF) 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.

2. Révision de la convention (par dénonciation partielle de ses dispositions).

Avant toute dénonciation de la présente convention dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, la ou les parties signataires qui envisagent cette dénonciation informent la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI peut, le cas échéant, établir un projet de modification des dispositions en cause afin de favoriser la conclusion d'un avenant de révision.

Cette information et ces travaux n'affectent ni la validité ni les effets de la dénonciation régulièrement notifiée et déposée conformément aux dispositions légales.

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.

3. Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation comprend, des représentants désignés par chacune des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le champ de la présente convention collective. »

Article 4 | Révision de l'article 5 « Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 5 "Durée. Dénonciation. Révision [art. 41 DC]" à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 5 | Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC) »

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend application au 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 juin 2019 portant révision de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

Elle peut être dénoncée à tout moment par tout ou partie des organisations d'employeurs ou des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

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.

À 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.

La présente convention collective nationale et ses conventions annexes peuvent être révisées à tout moment, à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, adressé aux autres organisations représentatives, et des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La révision est accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppressions concernant ce ou ces articles.

L'accord de révision est négocié et conclu dans les conditions prévues par les articles L. 2231-1 et suivants du code du travail, notamment en ce qui concerne les règles de validité de l'accord et l'exercice du droit d'opposition syndicale. »

Article 5 | Révision de l'article 15 « Salariés handicapés (art. 28 ter DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 15 "Salariés handicapés (art. 28 ter DC)" à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 15 | Salariés handicapés (art. 28 ter DC) »

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 (articles L. 5212-1 et suivants du code du travail).

Conformément aux stipulations de l'accord du 4 juillet 2025 relatif aux mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes les entreprises s'engagent à favoriser l'emploi direct et durable des travailleurs en situation de handicap, leur intégration et le maintien dans l'emploi, notamment par

des aménagements de poste, des formations adaptées et l'accompagnement des salariés dont l'état de santé ou le handicap évolue.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de prendre en compte la thématique du handicap dans l'ensemble des politiques et négociations menées au sein des entreprises de la branche. »

Article 6 | Révision de l'article 16 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 16 "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 16 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC)

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.

Les stipulations de l'accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure en texte attaché 9 de la présente convention. »

Article 7 | Révision de l'article 20.2 « Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 20.2 "Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC)" » à savoir celles définies par l'article 4 de l'accord du 21 avril 2021 à la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 20.2 | Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC)

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

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom(s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 bis de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 6 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié (les salariés déclarés, de manière définitive, médicalement inaptes sur le poste de travail ne sont pas transférables, il revient à l'employeur sortant d'assurer les démarches de maintien dans un emploi au moment de la réception de l'avis d'inaptitude) ;
- 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 (les salariés non munis d'un titre de travail les autorisant à exercer une activité salariée en France ne sont pas transférables) ;

- 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 ;
- le “passeport compétences” prévu par l’accord triennal relatif à la formation continue au sein de la branche et figurant en annexe dudit accord.

L’entreprise entrante fera la demande des documents 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. Les entreprises doivent anticiper, dans les mois précédant le transfert, les démarches administratives nécessaires pour être en capacité de transmettre les documents requis (notamment fiche d’aptitude médicale, titres de travail).

Le statut collectif de l’entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l’entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

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

Article 8 | Révision de l’article 29 « Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 29 “Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV)” » à savoir celles définies par l’accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 29 | Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV) »

Article 29.a Salaires garantis, autres éléments de salaire, majorations

La classification des emplois, les coefficients professionnels, les salaires garantis ainsi que les autres éléments de salaire, majorations, primes et indemnités représentatives de frais susceptibles d’être attribués aux salariés sont fixés pour chacune des catégories de personnels aux articles 31 à 49 ci-après et aux textes attachés 1 et 2 de la présente convention.

Article 29.b Indemnités représentatives de frais

Les indemnités ci-après, constituant des remboursements de frais, sont attribuées dans les conditions prévues pour leur octroi (art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV “Primes et indemnités représentatives de frais”) :

- les indemnités de salissure et de décrassage réseau ferré national et RATP (art. 10 AI + AII) ;
- les indemnités de vêtements de travail “RATP” (art. 10 AII) ;
- les indemnités de panier (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV) ;
- les indemnités de transport (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV). »

Article 9 | Révision de l'article 31 « Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 31 "Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 31 | Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV)

L'ensemble de la rémunération comprend, suivant le cas, les éléments suivants :

- 1° Le salaire proprement dit (AI + AII + AIII + AIV) ;
- 2° Les majorations d'ancienneté (AIII + AIV) (pour AI et AII ^[1]) ;
- 3° Les primes de rendement (AI + AII + AIV) ;
- 4° Les majorations pour heures supplémentaires (AI + AII + AIV, 3° AIII) ;
- 5° Les majorations pour le travail des dimanches (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
- 6° Les majorations pour le travail des jours fériés (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
- 7° Les majorations pour le travail de nuit (AI + AII, 5° AIII) ;
- 8° Les primes d'amplitude (AI + AII) ;
- 9° La prime d'enrayage (AI) ;
- 10° L'indemnité de salissure et de décrassage "réseau ferré national" ;
- 11° L'indemnité de salissure et de décrassage "RATP" ;
- 12° L'indemnité de vêtements de travail "RATP" ;
- 13° La prime de manutention de pièces lourdes "RATP" (AII) ;
- 14° La prime de fin d'année (AI + AII, 7° AIII + AIV) ;
- 15° La prime de vacances (AI + AII, 8° AIII + AIV) ;
- 16° L'indemnité de panier ;
- 17° L'indemnité de transport ;
- 18° La prime d'intérim (ou indemnité différentielle en cas de remplacement d'un salarié absent – art. 19 CCN MF).

[1] Alinéa supprimé par avenant du 30 septembre 1991 (arrêté d'extension du 29 janvier 1992, article 1^{er}). »

Article 10 | Révision de l'article 32 « Salaires minima garantis (incluant les majorations d'ancienneté) (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Salaires garantis (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) (annexe I + AII + AIII, art. 14 AIV) » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 32 | Salaires minima garantis (incluant les majorations d'ancienneté) (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV)

Les salaires horaires minima garantis, incluant les majorations d'ancienneté, sont fixés texte attaché 1 de la présente convention collective. »

Article 11 | Révision de l'article 33 « Modalités de calcul des majorations d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Primes d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV) » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 33 | Modalités de calcul des majorations d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV) »

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire garanti de la catégorie, sont accordées, en fonction de l'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale, dans les conditions fixées ci-après :

1° Employés (AIII)

- 3 p. 100 pour les employés comptant de trois à six ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 pour les employés comptant de six à neuf ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 pour les employés comptant de neuf à douze ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 pour les employés comptant de douze à quinze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 pour les employés comptant plus de quinze ans d'ancienneté.

2° Agents de maîtrise rémunérés au mois et cadres (AIV)

Des majorations d'ancienneté, calculées sur le salaire garanti de la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés, sont accordées, en fonction de l'ancienneté au sens de l'article 12 de la convention collective nationale, dans les conditions suivantes :

- 3 p. 100 pour le personnel comptant de un à trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 pour le personnel comptant de trois à six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 pour le personnel comptant de neuf à douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 pour le personnel comptant de douze à quinze ans d'ancienneté ;
- 18 p. 100 au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'agent du dernier échelon (plus de dix-huit ans d'ancienneté), promu au grade supérieur, ne peut percevoir des appointements inférieurs à ceux prévus pour le dernier échelon de la catégorie précédente.

Pour l'appréciation de l'ancienneté ouvrant droit aux majorations ci-dessus, il y a lieu de retenir, d'une part, en totalité, la période écoulée depuis la date de la première nomination dans les catégories maîtrise et cadres et, d'autre part, pour moitié, l'ancienneté acquise, éventuellement, dans les catégories ouvriers depuis la date d'entrée dans l'entreprise. »

Article 12 | Révision de l'article 44 « Indemnité de vêtements de travail "RATP" (art. 20, al. 2 "Avantages en nature") »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Prime de vêtements de travail "RATP" (art. 20, al. 2 "Avantages en nature" AII) » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 44 | Indemnité de vêtements de travail "RATP" (art. 20, al. 2 "Avantages en nature" AII) »

Lorsque l'employeur impose une tenue spéciale au personnel, cette tenue est fournie gratuitement. Dans le cas contraire, le personnel perçoit une prime mensuelle dite "indemnité de vêtements de travail" (AII, art. 20 en vigueur non étendu, dernière modification avenant n° 2 du 27 juillet 1970) (indemnité représentative de frais) dont le

taux est fixé aux articles 5.2 et 5.4 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention.

Lorsqu'au cours d'un même mois le nombre de journées de travail est inférieur à vingt-cinq, cette indemnité est calculée suivant un taux journalier également fixé aux articles 5.1 et 5.3 du barème joint en texte attaché 2 de la présente convention (All) (afin de correspondre aux jours effectivement travaillés). »

Article 13 | Révision de l'article 50 « Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + All + AIII, art. 9 AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 50 "Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + All + AIII, art. 9 AIV)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 50 | Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + All + AIII, art. 9 AIV)

En vue d'assurer aux salariés relevant de la présente convention collective le bénéfice d'une retraite complémentaire, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} sont tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés aux régimes de retraite complémentaire obligatoires prévus par les dispositions des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, actuellement mis en œuvre par les institutions relevant du régime Agirc-Arrco.

L'assiette des cotisations, les taux applicables ainsi que la répartition de ces cotisations entre employeurs et salariés sont fixés par les textes régissant ces régimes (accords nationaux interprofessionnels, statuts et règlements des institutions de retraite complémentaire), auxquels les entreprises et les salariés sont tenus de se conformer.

Les entreprises qui, avant l'entrée en vigueur de la loi de généralisation de la retraite complémentaire, avaient mis en place des régimes de retraite complémentaire propres, doivent assurer leur conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne l'affiliation des salariés aux régimes obligatoires mentionnés ci-dessus. »

Article 14 | Révision de l'article 55 « Congé de paternité (art. 23 bis DC) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 55 "Congé de paternité (art. 23 bis DC)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 55 | Congé de paternité (art. 23 bis DC)

Tout salarié père d'un enfant ou le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant 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. 1225-28 du code du travail.

Ce congé de 25 jours calendaires consécutifs, porté à 32 jours en cas de naissance multiple.

Il se compose :

- d’une première période de 4 jours calendaires consécutifs, qui fait immédiatement suite au congé de 3 jours pour naissance prévu à l’article 66 de la présente CCN MF ;
- d’une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, que le salarié peut prendre en une ou deux fractions d’une durée minimale de 5 jours chacune, dans le délai fixé par la loi. »

Article 15 | Révision de l’article 63 « Arrêt de travail pour maladie ou accident. Indemnisation (art. 22 bis AI, art. 21 bis AII, art. 6 AIII). Ouvriers (AI + AII) et employés de chantiers (AIII) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 63 “Arrêt de travail pour maladie ou accident. Indemnisation (art. 22 bis AI, art. 21 bis AII, art. 6 AIII) ouvriers (AI + AII) et employés de chantiers (AIII)” » à savoir celles définies par l’accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 63 | Arrêt de travail pour maladie ou accident. Indemnisation (art. 22 bis AI, art. 21 bis AII, art. 6 AIII)

Ouvriers (AI + AII) et employés de chantiers (AIII)

1. Bénéficiaires

Bénéficie des dispositions ci-après le personnel ouvrier visé par la présente convention collective ayant plus d’un an d’ancienneté au premier jour de l’absence, appréciée conformément aux dispositions de l’article L. 1226-1 du code du travail.

L’ancienneté s’étend de la durée écoulée depuis la date d’effet du contrat de travail en cours, en tenant compte, le cas échéant, des périodes prises en compte par le code du travail.

2. Indemnisation

Les dispositions suivantes sont applicables aux ouvriers dont le contrat de travail se trouve par suite de maladie ou accident survenus et soignés sur le territoire français ou dans l’un des autres pays de l’Union européenne, dûment justifiés par certificat médical et contre-visite, s’il y a lieu, à la demande de l’employeur et à sa charge.

Elles s’appliquent aux ouvriers ayant l’ancienneté requise (paragraphe 1 ci-dessus) pour les absences qui ont débuté après le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l’intéressé remplit la condition d’ancienneté.

Les arrêts de travail pour maladie ou accidents sont indemnisés dans les conditions suivantes :

a) Délai de carence

Chaque absence provoquée par une maladie ou un accident est indemnisée après un délai de carence fixé comme suit :

- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 1 an d’ancienneté ;
- 7 jours francs pour le personnel ayant plus de 18 mois d’ancienneté ;
- 3 jours francs pour le personnel ayant plus de 3 ans d’ancienneté.

Lorsque l’arrêt a pour cause un accident du travail ou de trajet au sens de la législation de sécurité sociale, l’indemnité est versée dès le jour suivant celui au cours duquel a eu lieu l’accident, conformément à l’article D. 1226-3 du code du travail.

b) Montant et durée de l'indemnisation :

- à partir du premier jour suivant le délai de carence, ou à partir du jour qui suit l'arrêt en cas d'accident du travail ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée suivant le barème d'indemnisation ci-après ;
- les périodes d'indemnisation se cumulent et ne peuvent en aucun cas excéder au total les limites fixées dans le barème, au cours d'une année civile (1^{er} janvier-31 décembre). Pour les intéressés atteignant l'ancienneté requise au cours de l'année civile, les limites d'indemnisation ci-dessous seront établies *pro rata temporis* ;
- l'indemnité est versée sous déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (sauf pour le personnel ayant de un à trois ans d'ancienneté) et éventuellement de celles perçues par l'intéressé au titre de tout autre régime complémentaire de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation ;
- pour percevoir l'indemnité, l'intéressé devra obligatoirement porter à la connaissance de l'entreprise le montant des indemnités journalières qu'il a directement perçues de la sécurité sociale (présentation du décompte) ;
- pour le personnel (ouvrier et employés) ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté, le montant de l'indemnité journalière de la sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire institué par le présent article ne pourra, en aucun cas, dépasser le gain journalier ayant servi de base pour la détermination des indemnités journalières servies par la sécurité sociale ;
- dans le cas où les versements sont effectués par un organisme extérieur à l'entreprise et afin de limiter les délais de paiement, les indemnités dues au personnel bénéficiaire feront l'objet de la part de l'entreprise d'une avance égale à 80 p. 100 de leur montant lors de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation pour les ouvriers (anciennes annexes I et II) et employés de chantier (ancienne annexe III)

Ancienneté	Première période		Deuxième période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)
1 à 3 ans	30	90	30	75

Ancienneté	Première période		Seconde période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération brute en pourcentage)
De 3 à < 8 ans	35	90	30	75
De 8 à < 13 ans	45	90	30	75
De 13 à < 18 ans	50	90	50	66,66
De 18 à < 23 ans	60	90	60	66,66
De 23 à < 28 ans	70	90	70	66,66
De 28 à < 33 ans	80	90	80	66,66
Plus de 33 ans	90	90	90	66,66

Agents de maîtrises et cadres (art. 6 "Congé maladie" AIV)

Dans les cas visés aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 63 de la convention collective nationale, le salaire effectif proprement dit est maintenu, selon l'ancienneté acquise au sein de l'article 12 de la convention collective nationale :

- pendant un mois, aux agents de maîtrise et cadres rémunérés au mois, comptant de un à deux ans d'ancienneté ;
- pendant deux mois, à ceux qui comptent de deux à quatre ans d'ancienneté ;
- pendant trois mois, à ceux qui comptent de quatre à huit ans d'ancienneté ;
- pendant quatre mois, à ceux qui comptent de huit à douze ans d'ancienneté ;
- pendant cinq mois, à ceux qui comptent plus de douze ans d'ancienneté.

Les périodes de prestations se cumulent et ne peuvent excéder les limites prévues à l'alinéa précédent au cours d'une même année s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les indemnités sont réduites de la valeur des prestations dues à l'intéressé au titre des assurances sociales, de l'assurance accident, de tout autre régime d'assurances contracté par l'employeur ou avec sa participation partielle.

Les prestations directement perçues par l'intéressé doivent être portées par ce dernier à la connaissance de l'entreprise.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions légales d'ordre public relatives au maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident, et notamment des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-3 du code du travail. En cas de contradiction, les dispositions légales plus favorables au salarié prévalent. »

Article 16 | Révision de l'article 65 « Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV) »

(Les stipulations ci-dessous se substituant aux stipulations antérieures « Article 65 "Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV)" » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la CCN du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538).

« Article 65 | Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV) »

Après la période d'essai, 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 personnel selon les dispositions suivantes :

Pour les ruptures autres que le licenciement :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Du jour suivant la fin de la période d'essai	6 jours ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois

En cas de démission, les parties peuvent librement fixer d'un commun d'accord un délai de préavis différent.

En cas de rupture conventionnelle c'est la procédure spéciale de rupture d'un commun d'accord qui s'applique selon les modalités prévues aux articles L. 1237-6 et L. 1237-10 du code du travail.

Pour les salariés licenciés, sauf faute grave ou lourde :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
0 à moins de 6 mois	6 jours ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
De 6 mois à moins 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	3 mois
Au moins 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Pendant la durée du préavis conventionnel et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, le salarié (AI + AII + AIII) est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un emploi.

Ces heures d'absence sont fixées chaque jour alternativement par chacune des parties. Elles peuvent être bloquées par accord des parties. Elles ne sont pas rémunérées sauf pour ceux qui, au moment de la rupture du contrat de travail, ont une ancienneté, dans l'entreprise, égale ou supérieure à un an et demi. »

Article 17 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 18 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 19 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires précisent que cet accord s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 20 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 19 juin 2026 entrera en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 21 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 19 juin 2026 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 19 juin 2026.

(Suivent les signatures.)