

Accord-cadre de branche sur l'emploi par l'organisation, l'aménagement, la réduction du temps de travail



Préambule

Titre I **Création d'emplois par la révision de l'organisation,
l'aménagement du travail, la réduction de la durée du travail**

Chapitre I - Durée du travail

Chapitre II - Organisation et aménagement du travail

Section 1 - Organisation du travail

Section 2 - Aménagement du temps de travail

Sous-section 1 - Dispositions générales

Sous-section 2 - Temps partiel

Sous-section 3 - Contrats à durée déterminée
et travail temporaire

Sous-section 4 - Le Compte Epargne Temps

Chapitre III - Dispositions spécifiques au personnel cadres et
assimilés

Titre II **Emploi et renouvellement accéléré des effectifs par la mise en
oeuvre et l'amélioration des dispositifs existants de cessation
anticipée d'activité**

Chapitre I - L'élargissement du dispositif de cessation
anticipée d'activité (ARPE) - Dispositif préARPE

Chapitre II - Les préretraites progressives (PRP)

Chapitre III - Dispositions diverses

Titre III **Mise en place d'un observatoire paritaire sur l'aménagement,
l'organisation et la durée du travail dans la branche**

Titre IV **Dispositions diverses**

Préambule

1. Les partenaires sociaux conviennent que l'importance du chômage dans le pays et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux de la branche les moyens de contribuer à enrayer sa progression et de concourir à sa réduction, et par là même de renforcer le tissu social.
2. Dans cette optique, le 29 mars 1994, ils ont décidé d'un commun accord d'engager des négociations destinées à actualiser la convention collective de la branche des transports publics urbains, devenue pour partie obsolète, archaïque ou non conforme à la réglementation du travail, nationale ou européenne. Parmi les thèmes de négociation retenus, l'emploi a été considéré d'emblée comme une des priorités de la branche : pour cette raison il a fait l'objet d'un examen systématique à l'occasion des chapitres déjà traités qui ont donné lieu à quatorze accords de branche depuis cette date.

Dans la logique convenue de la négociation sur l'actualisation de la convention collective, les partenaires sociaux ont ainsi décidé le 17 décembre 1996 d'aborder la question de l'emploi dans le cadre de la négociation sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

3. Les partenaires sociaux tiennent à rappeler en préalable que le transport public est une des rares branches d'activité où, malgré un contexte économique défavorable, l'emploi a été maintenu et développé de manière continue, à raison de 1 % par an en moyenne depuis 10 ans ; ils rappellent également que les entreprises de transport public sont et resteront des entreprises de main d'oeuvre et que, par conséquent, tout développement de leurs activités est par nature favorable à la création d'emplois.

Mais ils constatent que cette situation favorable est aujourd'hui remise en question : un contexte économique et social qui se traduit par un chômage important et l'apparition de populations en difficulté dont le transport public doit pouvoir assurer les déplacements ; une baisse de la fréquentation de 1993 à 1996 liée notamment aux effets conjugués d'un urbanisme au fil de l'eau, de la concurrence de la voiture particulière qui n'a cessé de gagner des parts de marché, et des politiques des pouvoirs publics jusqu'à présent insuffisamment ambitieuses du point de vue des conditions et des moyens permettant le développement des transports publics urbains - les résultats de 1997, s'ils se sont stabilisés, restent néanmoins fragiles - ; une évolution des modes de vie de nos concitoyens qui tendent à optimiser leur choix de modes de déplacement en fonction d'exigences de plus en plus variées, dont la désynchronisation des horaires de travail constitue un des aspects les plus visibles.

WF

PS

PO

W

4. Malgré ce constat et un niveau de pression fiscale ne permettant pas de la faire progresser davantage, les partenaires sociaux estiment que la branche doit avoir une politique dynamique de l'emploi en fonction de l'évolution de son marché et prenant en compte :

- la diversité de la demande des voyageurs,
- l'amélioration des conditions de travail des salariés,
- le développement de la mixité, en profitant de la création d'emplois induite par l'application du présent accord, pour accentuer fortement l'embauche de femmes, notamment pour le personnel roulant, en utilisant si nécessaire des dispositifs d'adaptation et de qualification pour pouvoir répondre à cet objectif,
- l'amélioration de la compétitivité des entreprises face à la concurrence de la voiture particulière mais aussi de la concurrence liée à l'ouverture des frontières européennes,
- l'amélioration de la sécurité dans les transports urbains, notamment par une présence humaine plus importante lorsque c'est nécessaire.

5. Pour toutes ces raisons, au regard de l'obsolescence, l'archaïsme ou l'inadaptation des textes réglementaires en vigueur dans la branche, notamment de l'arrêté du 12 novembre 1942 pris en application de la loi du 3 octobre 1940, dans l'esprit et la lettre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 et dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ou à venir, notamment de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, apportant des compensations financières significatives aux entreprises en contrepartie d'une réduction de la durée du travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de conclure un accord portant sur l'ensemble des éléments constitutifs de l'organisation, l'aménagement et la durée du travail afin de développer l'emploi dans la branche :

- la réduction de la durée du travail dans la branche et dans les entreprises permet en priorité la création d'emplois à durée indéterminée : par un autofinancement de la branche et des entreprises lié à des gains de productivité interne résultant notamment des révisions de l'organisation du travail ; par l'issue des négociations salariales nationales ou locales ; par des gains de productivité externe ; le cas échéant par les compensations financières aux entreprises en application des dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur ou à venir ;
- la répartition de la durée du travail qui permet une meilleure adaptation du service public à la demande des voyageurs, notamment par la mise en place de différents modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail ;
- la limitation du recours aux heures supplémentaires, aux contrats à durée déterminée, au travail temporaire ou au temps partiel contraint ;

- le temps partiel : en mettant tout en oeuvre pour que le temps partiel soit un vrai emploi bénéficiant des mêmes droits pour tous les éléments de la rémunération et de statut non liés à la durée de présence au travail ;
- la mise en place d'un compte épargne temps permettant aux salariés de prendre un ou plusieurs congés de longue durée rémunérés au cours de leur vie professionnelle, libérant ainsi du temps de travail au profit de demandeurs d'emplois ;
- le personnel cadres et assimilés : afin qu'ils puissent bénéficier de la réduction du temps de travail et des autres dispositions de l'accord, en tenant compte de la diversité et de la spécificité des fonctions exercées ;
- la généralisation et l'élargissement au niveau de la branche, pour les salariés qui en font la demande, des dispositifs de cessation anticipée d'activité fixés par l'État ou les accords interprofessionnels sous réserve de leur maintien et sans qu'ils soient limités ;
- la mise en place au niveau national d'un observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail dans la branche.



Titre I : Création d'emplois par la révision de l'organisation, l'aménagement du travail, la réduction de la durée du travail

Chapitre I : Durée du travail

Les parties signataires entendent inscrire dans le présent accord de branche leur volonté d'aboutir à la création d'emplois à durée indéterminée par la réduction significative de la durée du travail sans que cette mesure ait des conséquences directes sur le prix payé par le voyageur utilisant le service public de transport.

Pour ce faire, l'accord doit s'inscrire à la fois :

- dans le cadre des dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur ou à venir apportant le cas échéant des compensations financières suffisantes aux entreprises en contrepartie d'une réduction de la durée du travail et de création ou maintien des emplois,
- dans le cadre d'un autofinancement des entreprises par la révision des modes d'organisation du travail, permettant une meilleure productivité interne, en application des Chapitres II et III du Titre I du présent accord, par des gains de productivité externe chaque fois que cela est possible, et, par la détermination des modalités de rémunération résultant des négociations d'entreprise.

Article 1 : Réduction de la durée du travail

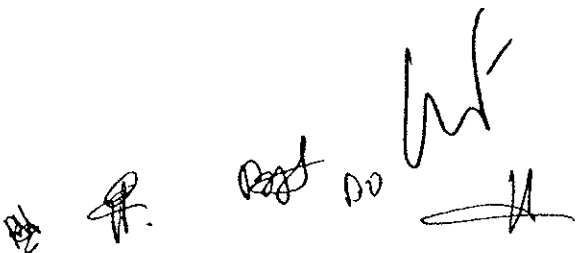
Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 27 de la Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail est fixée à 35 heures en moyenne, sur la période définie aux articles 3 ou 4 du présent accord.

Article 2 : Négociation d'entreprises

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'application du présent accord, les entreprises de la branche dont la durée du travail excède la nouvelle durée du travail conventionnelle prévue à l'article 1 ci-dessus et qui n'ont pas déjà conclu un accord en ce sens, devront ouvrir des négociations avec leurs partenaires sociaux dans le cadre des dispositions prévues aux Chapitres II et III du Titre I du présent accord.

Les entreprises dont la durée du travail est égale ou inférieure à la durée prévue à l'article 1 du présent accord pourront ouvrir des négociations dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 1998 n° 98-461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.



Chapitre II : Organisation et aménagement du travail

Les dispositions suivantes annulent et remplacent l'article 28 de la Convention Collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs :

Section 1 : Organisation du travail

L'organisation du travail mise en place par le chef d'entreprise ou d'établissement doit permettre de répartir équitablement les contraintes de travail entre les salariés.

Article 3 : Organisation du travail en l'absence d'accord d'entreprise

3-1 : Cycles d'organisation du travail

Les cycles d'organisation du travail visés dans le présent article correspondent aux différents niveaux d'activité de l'entreprise (périodes scolaires, vacances etc.). En conséquence, la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle ne se répète pas à l'identique d'un cycle à l'autre, ceci par dérogation aux dispositions du Code du travail.

La durée d'un cycle d'organisation du travail ne saurait excéder douze semaines.

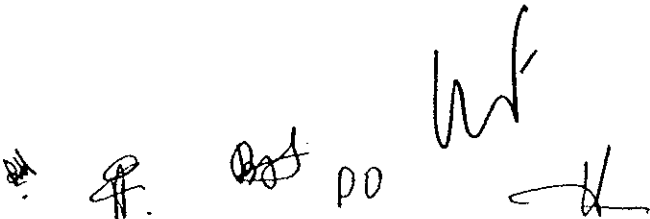
3-2 : Calcul de la durée du travail

La durée moyenne du travail prévue à l'article 1 du présent accord, est calculée conformément aux dispositions du Code du travail et, en tout état de cause, sur un maximum de douze semaines préalablement déterminées.

3-3 : Procédure de mise en place des cycles d'organisation du travail

Lorsque le chef d'entreprise ou d'établissement décide de mettre en place un dispositif d'organisation du travail selon les termes des articles 3-1 et 3-2 du présent accord, il devra respecter la procédure suivante :

- La mise en place de l'organisation du travail, au sein d'une entreprise ou d'un établissement, doit avoir fait l'objet d'une consultation préalable du Comité d'entreprise ou d'établissement, dénommé ci-après CE, ou à défaut, des délégués du personnel.
- L'avis du CE doit être adressé, dans un délai de quinze jours, à l'inspecteur du travail. Lorsqu'il n'existe pas de CE ou de délégués du personnel, l'information préalable de mise en place doit être faite auprès de l'Inspecteur du Travail.
- Le chef d'entreprise ou d'établissement doit communiquer le nouveau programme d'organisation du travail au CHSCT lorsque celui-ci existe.



3-4 : Délai de prévenance

En cas de changement d'horaires collectifs significatifs affectant l'ensemble d'une catégorie de personnel, l'organisation mise en place selon les dispositions de l'article 3-1 du présent accord pourra être révisée, notamment en fonction des changements intervenant dans la demande de déplacement ou des modifications des contraintes de l'entreprise. L'employeur devra alors faire connaître à l'avance le dispositif mis en place à l'intérieur d'un cycle d'organisation du travail ainsi que la durée et le nombre desdits cycles, en respectant, sauf cas d'urgence, un délai de prévenance de 7 jours, et la procédure prévue à l'article 3-3 du présent accord.

3-5 : Lissage du salaire

De façon à assurer aux salariés un salaire régulier et stable, le dispositif mis en place n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé "salaire lissé", conformément à l'article L212-8-5 du Code du travail.

Article 4 : Organisation du travail dans le cadre des accords d'entreprise

4-1 : Principes

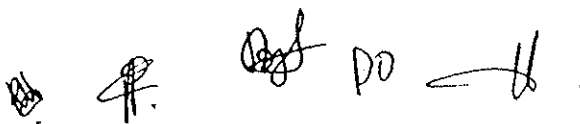
Les entreprises de transport urbain peuvent, dans le cadre de l'article 1 du présent accord et des dispositions du Code du travail, mettre en place par accord d'entreprise des modalités d'organisation et d'aménagement du travail librement négociées au niveau local entre les partenaires sociaux, tenant compte des contraintes de service public et des spécificités de chaque entreprise.

L'organisation du travail mise en place par les accords d'entreprise se fonde notamment sur les articles L212-1, L212-2, L212-2-1, L212-5, L212-8 et suivants du code du travail, sous réserve de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sauf dérogations prévues au présent accord.

Les accords d'entreprise en vigueur, non contraires aux dispositions du présent accord, sont validés. Le présent accord ne peut avoir pour effet de remettre en cause les accords d'entreprise plus favorables.

4-2 : Lissage du salaire

De façon à assurer aux salariés un salaire régulier et stable, le dispositif mis en place n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé "salaire lissé", conformément à l'article L212-8-5 du Code du travail.



Section 2 : Aménagement du temps de travail

Les dispositions de la présente section sont applicables à l'ensemble des entreprises, qu'elles aient conclu ou non un accord d'entreprise.

Sous-section 1 : Dispositions générales

Article 5 : Durée hebdomadaire maximale

Quelles que soient les modalités d'organisation et d'aménagement du travail mises en place dans l'entreprise, la durée maximale hebdomadaire du travail ne peut dépasser 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dispositions plus favorables, accords d'entreprise ou circonstances exceptionnelles telles que mentionnées à l'article L 212-7 du Code du travail.

Article 6 : Durée journalière maximale

La durée journalière maximale du travail est celle prévue par le Code du travail.

Cette durée, notamment pour le personnel roulant, compte tenu de la diversité et de la spécificité des organisations du travail, peut être diminuée par accord d'entreprise.

Article 7 : Amplitude de la journée de travail

7-1 : Définition

L'amplitude de la journée de travail est la durée qui s'écoule entre le début de service de la première vacation d'un salarié et la fin de service de sa dernière vacation.

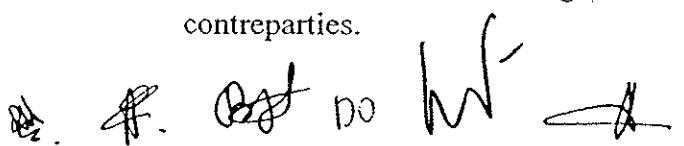
7-2 : Durée de l'amplitude

La durée de l'amplitude est fixée à 11 heures maximum.

Hormis les exceptions visées à l'article 7-3 du présent accord, la durée de l'amplitude ne saurait être supérieure à 13 heures.

7-3 : Exceptions

- dans le cas où un accord d'entreprise répartit le travail sur moins de 5 jours, les amplitudes supérieures à 11 heures sont autorisées, sans pouvoir dépasser 14 heures.
- dans les autres cas, les amplitudes supérieures à 11 heures sont également autorisées selon les usages en vigueur ou les termes des accords d'entreprise. Néanmoins, en aucun cas, plus de 35 % du nombre des services de la période de référence définie par accord d'entreprise, ou, à défaut, du nombre des services du cycle d'organisation de travail visé à l'article 3-1 du présent accord, ne pourront atteindre une durée d'amplitude supérieure à 11 heures.
Par ailleurs, un accord d'entreprise peut prévoir qu'un maximum de 10 % du nombre de services de cette même période pourront atteindre une durée d'amplitude supérieure à 13 heures et inférieure ou égale à 14 heures. L'accord d'entreprise devra définir les contreparties.



Article 8 : Repos journalier

8-1 : Définition

La durée du repos journalier correspond au temps compris entre la fin de service d'une journée de travail et le début du service de la journée de travail suivante.

8-2 : Durée

La durée minimale du repos journalier est fixée à 11 heures.

8-3 : Exceptions

Compte tenu de l'activité des entreprises de la branche caractérisée par la nécessité d'assurer une continuité du service, la durée du repos journalier est de 10 heures dans les situations suivantes :

- pour faciliter le passage d'une vacation de soirée à une vacation de matinée,
- lorsque l'amplitude de travail est supérieure à 11 heures,
- pour les agents dont le travail est réparti sur moins de cinq jours,
- à l'occasion des changements d'horaires collectifs.

Il peut également par accord d'entreprise, être dérogé aux règles de l'alinéa premier de l'article 8-3, soit pour le personnel travaillant en 3x8 et les personnels de remplacement pour lesquels un régime spécifique existe par accord, soit dans le cas du passage d'un service de soirée à un service de matinée, sans que la durée du repos journalier ne puisse en aucun cas être inférieure à 8 heures.

Article 9 : Repos périodique

9-1 : Dispositions générales

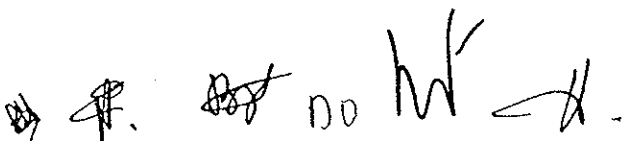
Chaque salarié bénéficie, à l'issue d'une période maximale de 6 jours de travail, au moins d'un repos minimal de 35 heures consécutives par adjonction d'un repos journalier à un repos périodique ; dans le cas du passage d'un service de soirée à un service de matinée, ce repos peut être réduit à une durée de 34 heures ou défini par accord d'entreprise.

La période maximale du travail entre deux repos périodique peut être portée à 7 jours, avec l'accord du salarié afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent, ou, par accord d'entreprise pour tenir compte des spécificités locales.

9-2 : Dispositions particulières

Les personnels affectés de façon permanente à des fonctions non liées à la continuité du service public de transports urbains bénéficieront de deux jours de repos accolés dont le dimanche, par semaine civile, sans que cela puisse modifier la situation des salariés bénéficiant déjà d'une organisation du travail prévoyant un repos systématique le samedi et le dimanche.

Des dérogations à ces dispositions sont possibles dans la limite de 3 semaines civiles par an.



Article 10 : Coupures

Le présent article s'applique aux seuls personnels roulants.

Une coupure est une période pendant laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Les coupures d'une durée inférieure ou égale à 30 minutes sont comptées dans la durée du travail.

Aucun service ne peut compter plus de deux coupures. Les temps de battement applicables sur les lignes régulières sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le nombre journalier de services à deux coupures ne peut dépasser 10 % du nombre total de services. Il peut être dérogé à cette limite par accord d'entreprise qui devra en définir les contreparties.

La coupure pour repas de midi est au minimum de 45 mn. Tout agent en service entre 11 h 30 et 14 h qui ne bénéficie pas, dans cet intervalle, d'une coupure pour repas au moins égale à 45 mn, reçoit une allocation représentative de frais pour repas décalé, égale au salaire d'une demi-heure du salaire de base d'un conducteur-receveur de 10 ans d'ancienneté. Les accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions dérogeant à cet article.

Article 11 : Heures supplémentaires

Soucieuses d'un moindre recours aux heures supplémentaires, particulièrement celles qui ont un caractère structurel, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des salariés et de la situation de l'emploi, les parties signataires ont souscrit aux orientations suivantes :

11-1 : Définition

Une heure supplémentaire est une heure effective de travail dépassant la moyenne du temps de travail calculé sur la période définie aux articles 3 ou 4 du présent accord.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés conformément aux articles 3 et 4 du présent accord. Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé pour tout ou partie par un repos compensateur équivalent conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article L212-5 du Code du travail.

11-2 : Bilan local

Dans les entreprises et les établissements, il sera procédé à un bilan du volume des heures supplémentaires ainsi que de leurs modes d'utilisation et de leurs causes. Ce bilan sera présenté au CE pour recueillir son avis. Il sera intégré au bilan social de l'entreprise.



11-3 : Réduction des heures supplémentaires

A la suite de ce bilan, les entreprises engageront des discussions pouvant déboucher sur un accord d'entreprise permettant de réduire progressivement l'usage permanent des heures supplémentaires lorsque telle est la situation.

Ces discussions et accords éventuels envisageront notamment les possibilités suivantes :

- la fixation de plafonds de recours aux heures supplémentaires par individu et par entreprise ou établissement, plafonds établis de manière dégressive sur plusieurs années,
- l'affectation de tout ou partie des heures supplémentaires à un Compte épargne temps.

11-4 : Bilan national

Dans un délai d'un an, à compter de la date d'application de l'accord, il sera procédé à un bilan des situations d'entreprises et d'établissements.

Cet examen permettra aux parties signataires de décider ou non s'il y a lieu de fixer au plan national des règles nouvelles en matière de volume des heures supplémentaires et de leurs modalités de gestion.

11-5 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Dans ce même délai d'un an à compter de la date d'application du présent d'accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié sera désormais fixé à 115 heures.

Article 12 : Travail de nuit

12-1 : Définition

Conformément à l'article L213-2 du Code du Travail, le travail de nuit est celui effectué entre 22 h et 5 h.

Toutefois, conformément aux dispositions des alinéas deux et trois de l'article L213-2 du Code du travail, il peut être prévu par accord d'entreprise une autre période d'au moins sept heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures, pouvant se substituer à la période prévue à l'alinéa précédent du présent article.

Les entreprises chercheront, autant que les contraintes du service public le permettent, à mettre en place le plus possible de services de nuit à une vacation.

12-2 : Compensations

Compte-tenu des spécificités et diversités des situations locales, et des types d'organisation du travail qui en découlent, les majorations de rémunération ou les repos compensateurs, prévus par les dispositions légales en la matière, sont définis par accord d'entreprise.

A l'issue d'une période d'un an laissée aux entreprises pour négocier en la matière, un bilan sera effectué au niveau de la branche. Pour les entreprises qui n'auraient pas conclu d'accord sur ce point, un accord de branche fixera les contreparties minimales.

RA P. P. DO W. H.

Sous-Section 2 : Temps partiel

Article 13 : Définition

Le travail à temps partiel est un travail pour une durée du travail correspondant à la définition légale en vigueur.

Article 14 : Identité de droits

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet. Ils disposent ainsi d'une égalité d'accès, notamment en matière de promotion, d'évolution de carrière, d'accès à la formation professionnelle, de mandats de représentation du personnel et syndicaux.

Par ailleurs, l'ancienneté des salariés à temps partiel est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Article 15 : Répartition de l'horaire de travail

Dans le respect des dispositions du code du travail et de celles du présent accord relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, le contrat de travail doit prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

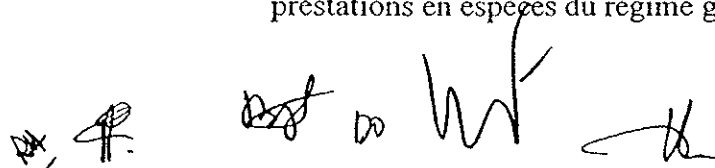
La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat de travail peut être modifiée, sous réserve d'en prévenir le salarié au moins dix jours à l'avance, sauf cas de force majeure.

Article 16 : Coupures

Compte tenu des exigences et contraintes propres à l'activité de service public de transports urbains, le présent accord ouvre le droit de déroger aux règles légales limitant le nombre et la durée des coupures par service. Toutefois, le nombre de coupures par service ne peut être supérieur à deux.

Conformément aux dispositions légales en la matière, la mise en oeuvre de la dérogation entraîne obligatoirement l'attribution d'une contrepartie spécifique en faveur des salariés concernés :

- pour les salariés à temps plein qui demandent à passer à temps partiel, la dérogation aux dispositions légales en la matière est de plein droit, la contrepartie spécifique résidant, pour ces salariés, dans leur choix personnel d'organisation du travail,
- pour les salariés en préretraite progressive, la dérogation aux dispositions légales en la matière est de plein droit, la contrepartie spécifique résidant, pour ces salariés, dans le bénéfice du dispositif PRP,
- pour les autres salariés à temps partiel, les contreparties spécifiques sont celles prévues par les accords d'entreprise, ou, à défaut, la garantie d'un temps de travail correspondant en moyenne à un mi-temps de la durée du travail dans l'entreprise, sans que cela puisse être inférieur au minimum nécessaire pour accéder aux prestations en espèces du régime général de la Sécurité Sociale.



Article 17 : Heures complémentaires

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié.

Compte tenu des contraintes de service public particulières à la branche, le nombre d'heures complémentaires effectuées par le salarié peut excéder 10 % de la durée du travail prévue au contrat mais ne peut dépasser le tiers de cette durée.

Article 18 : Lissage du salaire

Conformément à l'article L212-8-5 du Code du travail, de façon à assurer un salaire régulier et stable, l'organisation du travail des salariés à temps partiel n'aura aucune incidence en plus ou en moins sur le salaire mensuel convenu appelé "salaire lissé".

Article 19 : Demande de passage à temps partiel ou à temps complet

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail en temps partiel peut en formuler la demande. L'employeur doit lui fournir une réponse dans un délai d'un mois.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

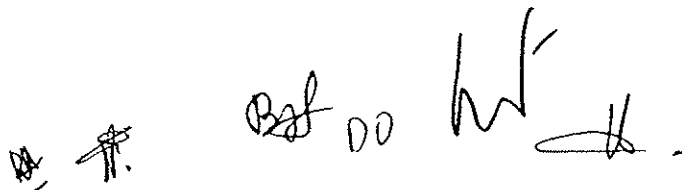
Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou équivalent.

Lorsque plusieurs salariés demandent simultanément à occuper un même emploi, l'employeur désigne le salarié qui occupera l'emploi, en se fondant sur des critères objectifs. Ces critères prennent tout particulièrement en compte l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, et, le cas échéant, les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, et les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Dans le cas d'événements familiaux graves (décès ou chômage du conjoint), les salariés à temps plein ayant choisi un temps partiel bénéficient d'un droit de retour à temps plein dans un emploi équivalent à celui précédemment occupé dans un délai maximal de quatre mois ou selon des modalités fixées par accord d'entreprise.

Lorsqu'en application de l'article L212-4-5 1er alinéa du Code du Travail, des salariés demandent la mise en place d'horaires à temps partiel, l'entreprise pourra différer ou refuser cette transformation dans les cas suivants :

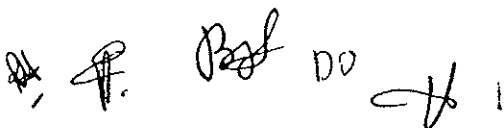
- cette réorganisation entraîne une création d'emplois supérieure à celle résultant de la réduction à temps partiel des salariés concernés.
- la réorganisation visée ci-dessus aggrave les conditions de travail des autres salariés restant à temps plein appartenant au roulement ou au tableau de service des intéressés.



En dehors de ces cas, l'entreprise pourra différer la mise en place demandée dans les trois cas ci-dessous :

- les salariés concernés n'ont pas achevé le roulement de service auquel ils appartiennent.
- les roulements de service ou plus généralement l'habillage ont été modifiés depuis moins de six mois.
- un ou plusieurs roulements de service doivent être réorganisés pour permettre cette mise en place du fait des contraintes de l'organisation du travail par roulement et des règles en usage à ce propos dans l'entreprise.

Ces trois motifs ne peuvent repousser de plus d'un an la mise en place demandée.



Sous-Section 3 : Contrats à durée déterminée et travail temporaire

Article 20 : Contrats à durée déterminée et travail temporaire

Si les contrats à durée déterminée (CDD) ou le travail temporaire peuvent s'avérer nécessaires pour les entreprises, les parties signataires entendent privilégier l'emploi permanent et affirment leur volonté de limiter le recours à de tels dispositifs aux cas énumérés aux articles L122-1-1 et L124-2-1 du Code du travail, compte tenu de l'organisation du travail mise en oeuvre au sein de chaque entreprise en application de la section 1 et des sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent Chapitre.

Dans ce contexte, et conformément aux dispositions des articles L122-1 et L124-2 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Par ailleurs, à l'exception des CDD conclus pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, qui ne comportent pas de terme précis, la durée totale du contrat, compte-tenu le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder dix-huit mois.

Les salariés en contrat à durée déterminée dont le contrat initial aura été renouvelé et qui auront exercé pendant au moins 12 mois consécutifs dans l'entreprise, bénéficieront d'une priorité pour occuper un emploi à durée indéterminée ressortissant à leur catégorie professionnelle, qui se libère ou est créé, alors qu'ils sont encore en exercice au sein de l'entreprise.

Les dispositions du présent article s'appliquent à l'ensemble des CDD, à l'exception notamment des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage ou de tout autre type de contrat de formation à durée déterminée.



Sous-Section 4 : Le Compte épargne temps

Article 21 : Définition

Le Compte épargne temps, dénommé ci-après CET, a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent, et notamment au personnel d'encadrement, d'accumuler des droits à congés de longue durée rémunérés, libérant ainsi du temps de travail au profit des demandeurs d'emploi.

La durée du CET est de quatre ans, renouvelable.

Article 22 : Accords d'entreprise et thèmes de négociation

Dans le cadre de l'application de l'article L227-1 du Code du travail, de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et du titre I du présent accord-cadre, les entreprises mettront en place par accord, au plus tard dans un délai de 9 mois à compter de la date d'application du présent accord, le régime du CET pour les publics qu'elles désigneront, et au regard des spécificités locales d'organisation du travail propres à chaque entreprise.

Les accords d'entreprise devront aborder les thèmes suivants :

- les conditions d'ouverture du CET,
- les éléments susceptibles d'alimenter les CET, notamment dans le cadre des articles 11 et 12 du présent accord,
- les éléments susceptibles d'abonder les CET,
- les conditions d'accès : ancienneté et droit de tirage, durée minimum du CET, durée minimum du congé, conditions d'exercice du droit de tirage par le salarié, tenue du CET,
- les conditions de cessation du CET en cas de rupture du contrat de travail,
- les modalités de suivi de la mise en oeuvre et de l'utilisation du CET, notamment dans le cadre du départ à la retraite.

Article 23 : Garanties

La prise d'un congé de longue durée dans le cadre du CET ne modifie pas l'obtention des droits à l'ancienneté, la prime de départ à la retraite ou l'indemnité de licenciement.

De même, pendant son congé, le salarié continue à bénéficier de ses droits sociaux.

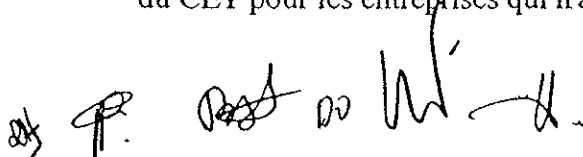
A l'issue de son congé, le salarié est réintégré dans un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle assorti d'une rémunération équivalente.

Les entreprises constituent les provisions nécessaires à la garantie des droits acquis par le salarié au titre de son CET.

Article 24 : Bilan

Un bilan sera effectué au niveau de la branche dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en application du présent accord.

Si cela s'avérait nécessaire, un accord de branche fixera les conditions et principes d'ouverture du CET pour les entreprises qui n'auront pas alors conclu un accord.



Chapitre III : dispositions spécifiques au personnel cadres et assimilés

Dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, le personnel cadres et assimilés doit pouvoir bénéficier d'une réduction du temps de travail adaptée, le cas échéant, aux spécificités des fonctions exercées.

La disponibilité particulière du personnel cadres et assimilés pour l'exercice de leurs fonctions constitue, en effet, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec leurs aspirations et responsabilités familiales, ainsi qu'avec l'exercice d'activités civiles et sociales.

Les dispositions suivantes sont applicables au personnel cadres et assimilés dont la compétence, la qualification et les responsabilités justifient la diversité des situations envisagées.

Article 25 : Personnels effectuant l'horaire conventionnel

L'horaire conventionnel défini à l'article 1, ainsi que l'ensemble des dispositions du présent accord, sont applicables au personnel cadres et assimilés dont les contraintes de la fonction ne nécessitent pas une organisation particulière du travail, et n'empêchent pas de mesurer leur temps de travail. La réduction du temps de travail peut s'effectuer par l'attribution de jours de repos supplémentaires.

Article 26 : Personnel au forfait avec référence horaire

L'organisation du travail de certains personnels cadres et assimilés doit nécessairement s'effectuer dans le cadre de contraintes spécifiques, liées notamment à la continuité du service public et à l'organisation du travail qui en découle, à la sécurité des personnes et des biens, à la mise en oeuvre d'événements exceptionnels et promotionnels.

Les responsabilités particulières qui sont liées à ces contraintes nécessitent, pour ces salariés, la réalisation imprévisible, mais systématique, d'un certain nombre d'heures supplémentaires. Il peut donc être nécessaire de fixer contractuellement une rémunération sous forme de forfait précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait. Cette modalité ne se présume pas et doit résulter d'un accord de volonté non équivoque entre le salarié et son employeur par l'insertion au contrat de travail, ou à son avenant, d'une disposition expresse sur ce point.

Cet article ne concerne que les personnels cadres et assimilés dont le coefficient, tel que mentionné dans la Convention collective de la branche des transports publics urbains, est supérieur ou égal à 340.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Les heures supplémentaires effectuées au delà de celles prévus au contrat donnent lieu à rémunération supplémentaire, dans les conditions légales.

[Handwritten signatures and initials]

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le salarié bénéficiera, aux termes de son contrat de travail ou de son avenant, d'au moins dix jours de repos supplémentaires. D'un commun accord entre le salarié et son employeur ils seront effectivement pris dans l'année d'acquisition, sans possibilité de report, ou pourront, pour tout ou partie, alimenter un Compte Epargne Temps. Dans l'un et l'autre cas, ils ne seront indemnisés qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Cette disposition ne remet pas en cause les accords d'entreprise plus favorables. Les jours de repos supplémentaires déjà accordés par les entreprises au titre de la réduction du temps de travail ne se cumulent pas avec ceux prévus au présent accord.

Article 27 : Forfait tout horaire

La nature des fonctions, l'importance de la rémunération et le niveau de responsabilité de certains cadres implique une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, excluant ainsi la possibilité de déterminer un horaire de travail précis.

Le contrat de travail, ou un avenant audit contrat, peut donc prévoir que ces personnels relèvent du forfait tout horaire, ne sont pas soumis à un horaire de travail, et doit définir la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié.

Cette modalité de travail ne peut concerner que les seuls cadres répondant aux critères définis par la jurisprudence et, en tout état de cause, les cadres dont le coefficient, tel que mentionné dans la Convention collective des transports publics urbains, est supérieur ou égal à 530, les cadres dirigeants, les membres du Comité de direction, et/ou du Conseil d'administration, le directeur d'établissement et ses adjoints.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, le cadre bénéficiera, aux termes de son contrat de travail ou de son avenant, d'au moins dix jours de repos supplémentaires. D'un commun accord entre le salarié et son employeur ils seront effectivement pris dans l'année d'acquisition, sans possibilité de report, ou pourront, pour tout ou partie, alimenter un Compte Epargne Temps. Dans l'un et l'autre cas, ils ne seront indemnisés qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Cette disposition ne remet pas en cause les accords d'entreprise plus favorables. Les jours de repos supplémentaires déjà accordés par les entreprises au titre de la réduction du temps de travail ne se cumulent pas avec ceux prévus au présent accord.

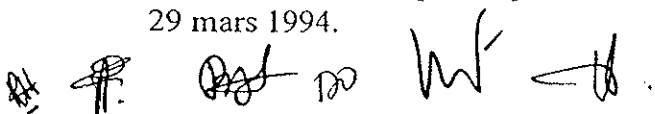
Article 28 : Durée maximale du travail

A l'exception des personnels visés à l'article 27 du présent accord, la durée maximale hebdomadaire du travail ne peut dépasser 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dispositions plus favorables, accords d'entreprise ou circonstances exceptionnelles telles que mentionnées à l'article L 212-7 du Code du travail.

Article 29 : Disposition particulière

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'adapter les dispositions de ce Chapitre dans les cas suivants :

- si cela s'avère nécessaire, en cas d'évolution de la législation,
- à l'issue de la négociation sur l'actualisation des grilles de classification/rémunération, afin d'examiner les conséquences qui en résulteraient,
- lorsque sera abordée la négociation sur l'encadrement prévue parmi les thèmes de négociation retenus par les partenaires sociaux lors de la Commission Paritaire Nationale du 29 mars 1994.



Titre II : Emploi et renouvellement accéléré des effectifs par la mise en oeuvre et l'amélioration des dispositifs existants de cessation anticipée d'activité

Les modalités de cessation anticipée d'activité évoquées dans le présent titre s'inscrivent dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ou des dispositifs interprofessionnels existants.

La mise en oeuvre de ces modalités de cessation anticipée d'activité de la branche est liée au maintien des dispositifs législatifs, réglementaires et interprofessionnels.

En cas de modifications des dispositifs nationaux de cessation anticipée d'activité, les dispositifs de la branche définis aux chapitres 1 et 2 ci-dessous devront faire l'objet de nouvelles négociations.

Chapitre I : L'élargissement du dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) **Dispositif préARPE**

Article 30 : Principales caractéristiques

Le dispositif préARPE, ci-dessous dénommé « préARPE », a pour objet de permettre aux salariés des entreprises de transport urbain, auxquels s'applique la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, de cesser leur activité avant d'être pris en charge en premier lieu, par le régime de préretraite financé par l'UNEDIC, ci-dessous dénommé « ARPE », et en second lieu, par les régimes de retraite, tout en conservant un revenu dans l'attente de l'accès à ces régimes.

Le préARPE ne subsiste que si l'ARPE est reconduit.

Article 31 : Bénéficiaires du préARPE

Bénéficiaire du préARPE les salariés :

- totalisant, quel que soit leur âge, 160 trimestres et plus validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale selon les dispositions des articles L351-1 à L351-5 du code de la sécurité sociale (périodes d'assurance, périodes équivalentes et périodes assimilées),
 - justifiant de 12 années d'affiliation au régime d'assurance chômage,
 - en poste dans une entreprise de transport urbain au moment du départ,
 - justifiant avoir exercé leur activité professionnelle dans une entreprise de transport urbain pendant au moins 10 ans de façon continue ou discontinue dont au moins une année chez leur dernier employeur.
- Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, service militaire ou maternité sont prises en compte pour la détermination de la condition des 10 années d'exercice de l'activité professionnelle dans la limite maximale d'une année continue,
- s'engageant, sous peine de perdre l'avantage du préARPE, à demander à bénéficier de l'ARPE dès qu'ils rempliront les conditions d'accès à ce régime.

(Handwritten signatures and initials)

Article 32 : Allocation de remplacement dans le cadre du préARPE

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son cinquante-huitième anniversaire (date à laquelle l'intéressé doit obligatoirement faire valoir ses droits au bénéfice de l'ARPE) le statut de bénéficiaire du préARPE lui permet :

- de percevoir une allocation de remplacement dont le montant, les modalités de calcul, de revalorisation et de versement sont identiques à celles prévues par l'ARPE,
- de maintenir ses droits aux différentes prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général),
- de bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général),
- de bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire, soit sur la base du taux obligatoire, soit sur la base du taux souscrit par l'entreprise auprès de la CARCEPT lorsque ce taux est supérieur au taux obligatoire. Dans ce dernier cas, la prise en charge s'effectue conformément aux conditions qui résultent des accords d'entreprise fixant ce taux supplémentaire pour les salariés en activité.

Le salarié bénéficiera en outre de prestations identiques à celles qui auraient été les siennes s'il avait poursuivi son activité jusqu'à son entrée dans le dispositif ARPE.

Article 33 : Mise en oeuvre et nature de la cessation d'activité

Le salarié remplissant, à la date souhaitée pour la cessation de son activité, les conditions fixées à l'article 31 ci-dessus, et qui souhaite bénéficier de l'allocation préARPE, doit retirer un dossier de demande d'allocations auprès du fonds chargé de gérer le préARPE.

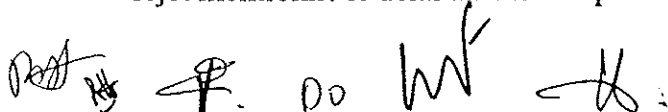
Le salarié présente sa demande écrite de cessation d'activité -par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre récépissé de remise en main propre- à son employeur, accompagnée des documents attestant qu'il remplit les conditions fixées à l'article 31 ci-dessus. Cette demande peut être présentée au plus tôt trois mois avant la date à laquelle l'intéressé remplira lesdites conditions.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître à l'intéressé, également par écrit, dans les mêmes conditions que ci-dessus, son acceptation ou son rejet de sa demande.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, l'employeur complète le dossier de demande d'allocations et le retourne immédiatement au fonds chargé de gérer le préARPE. A réception du dossier de demande, le fonds dispose d'un délai de 15 jours maximum pour confirmer à l'employeur et au salarié son acceptation de la prise en charge de ce dernier au titre du préARPE s'il en remplit les conditions d'accès.

Le salarié cesse son activité dans un délai maximum de deux mois suivant l'acceptation de l'employeur, à une date arrêtée en accord avec celui-ci, mentionnée dans la lettre d'acceptation et qui ne peut être antérieure ni à la date à laquelle l'intéressé remplira les conditions prévues à l'article 31 ci-dessus, ni à la réponse du fonds.

En cas de rejet de la demande du salarié, l'employeur précise si sa décision est susceptible d'être reconsidérée et restitue à l'intéressé son dossier de demande d'allocations et les justificatifs qui y étaient joints. Si la décision est susceptible d'être reconsidérée, la lettre de rejet mentionne le délai au-delà duquel le salarié peut renouveler sa demande.



Article 34 : Nature de la rupture

Le contrat de travail d'un salarié ayant présenté une demande de cessation d'activité, qui a été acceptée par l'employeur, est rompu d'un commun accord entre les parties.

La rupture prend effet à la date de cessation d'activité mentionnée dans la lettre d'acceptation de l'employeur, sous réserve de la prise en charge de l'intéressé par le fonds chargé de gérer le préARPE.

Article 35 : Indemnité de cessation d'activité

La rupture ouvre droit, au bénéfice du salarié, au versement par l'entreprise d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective des réseaux de transports publics urbains calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date de la rupture du contrat.

Le salarié ne bénéficiera pas d'une nouvelle indemnité de cessation d'activité lors de son accès à l'ARPE.

Article 36 : Contreparties d'embauches

Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu à une ou plusieurs embauches dans les conditions prévues par l'ARPE.

Dans ces conditions, l'entreprise n'aura pas à réaliser une nouvelle embauche lors de l'accès du salarié à l'ARPE.

Article 37 : Financement du préARPE

Le préARPE mis en place par le présent accord est financé par les entreprises de la profession dans les conditions visées ci-dessous :

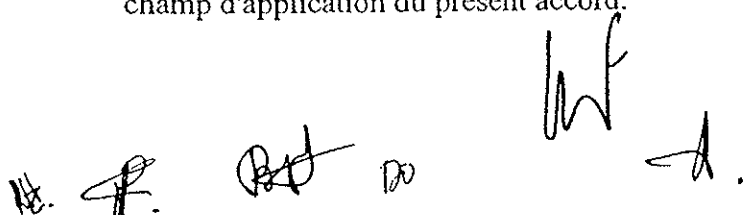
Une cotisation assise sur les rémunérations brutes soumises à cotisations de Sécurité sociale des salariés des entreprises de transports urbains après éventuel abattement pour frais professionnels permettra d'assurer le financement :

- de l'allocation préARPE
- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse, à la retraite complémentaire et à la prévoyance.

Cette cotisation sera mise à la charge des employeurs.

Le financement est assuré par une cotisation globale égale à 0,2% de la rémunération brute des salariés après éventuel abattement pour frais professionnels.

La cotisation visée ci-dessus revêt un caractère obligatoire pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.



Dans l'hypothèse où, compte-tenu des conditions d'accès au préARPE fixées par le présent accord, l'équilibre financier du régime ne pourrait plus être assuré par la cotisation globale des entreprises, l'UTP examinera les modalités permettant de maintenir cet équilibre dans la limite de la cotisation telle qu'elle est fixée au présent accord.

La définition de nouvelles conditions permettant de maintenir l'équilibre financier du régime ne devra en aucun cas modifier les droits en cours. Elles ne devront donc concerner que les nouveaux bénéficiaires du préARPE.

L'UTP présentera aux organisations syndicales un bilan annuel de l'effet de cette disposition.

Article 38 : Conséquences sur le préARPE de la révision ou de la disparition de l'ARPE

En cas de révision de l'ARPE, les dispositions du chapitre I du titre II du présent accord tombent de plein droit, l'UTP et les organisations syndicales signataires s'engageant à ouvrir des négociations en vue de l'examen des conséquences de la modification de l'ARPE sur le préARPE.

Dans l'hypothèse où l'ARPE n'est pas reconduite par les partenaires sociaux gestionnaires de l'UNEDIC, le préARPE disparaît, conformément à l'article 30 du présent accord.

Cependant, les salariés qui bénéficient alors du préARPE continueront à être pris en charge par ce régime, dans les mêmes conditions, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 60 ans, âge auquel ils font valoir leurs droits à la retraite.

Article 39 : Entrée en application

Le préARPE sera mis en oeuvre à la date d'application du présent accord et dès la signature entre la profession et l'UNEDIC d'une convention relative au passage du salarié du préARPE à l'ARPE.

Chapitre II : Les préretraites progressives (PRP)

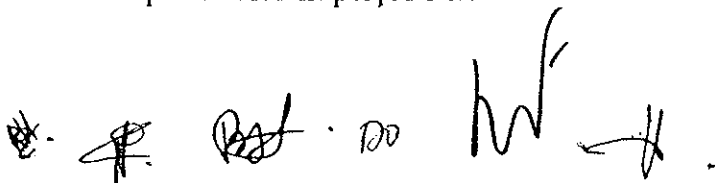
Article 40 : Généralisation du dispositif PRP

Les parties signataires conviennent que toutes les entreprises de la branche devront s'engager à conclure avec l'État des Conventions de préretraite progressive afin de permettre aux salariés qui répondent aux conditions prévues par la loi de voir prises en compte leurs demandes de départ en PRP.

Le projet de Convention doit être soumis pour avis au Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 41 : Maintien des droits à retraite complémentaire

Les parties signataires conviennent que, selon des modalités à définir, les salariés en préretraite progressive bénéficieront de droits à retraite complémentaire identiques à ceux qu'ils auraient perçus s'ils avaient continué à travailler à plein temps.



Chapitre III : Dispositions diverses

Article 42 : Droits à retraite complémentaire en cas de non reconduction de l'ASF

Les parties signataires conviennent d'examiner avec la CARCEPT les conditions du maintien des droits à la retraite complémentaire des personnels roulants partant à la retraite à 60 ans dans l'hypothèse où l'accord relatif à la Structure Financière (ASF) ne serait pas prorogé au-delà du 31 décembre 2000 et en l'absence de garantie par l'État de la pérennité de la Structure Financière pour les entreprises de la branche.

Article 43 : Mise en oeuvre dans la branche des accords interprofessionnels

Les parties signataires s'engagent à examiner les conditions d'application à la branche des accords interprofessionnels à venir relatifs à la cessation anticipée d'activité.

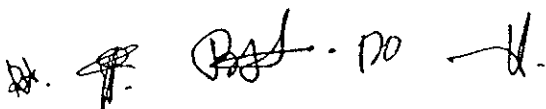


Titre III : Mise en place d'un observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail dans la branche

Article 44 : Observatoire paritaire sur l'aménagement, l'organisation et la durée du travail

Les parties signataires conviennent, dans le cadre de la commission paritaire emploi-formation créée par l'accord de branche du 19 novembre 1996 sur la formation professionnelle, de mettre en place un observatoire sur la mise en oeuvre par les entreprises de l'ensemble des dispositions du présent accord-cadre sur l'emploi.

Dans un délai d'un an à compter de l'entrée en application du présent accord, les analyses et conclusions de la commission emploi-formation seront soumises à la commission paritaire nationale de branche qui décidera des suites à leur donner.



Titre IV : Dispositions diverses

Article 45 : Entrée en application de l'accord

Le présent accord-cadre entrera en application dès qu'aura été publié l'arrêté d'extension et dès l'entrée en vigueur, à l'initiative des pouvoirs publics, des dispositions légales et/ou réglementaires permettant la mise en oeuvre du présent accord de branche et se substituant aux dispositions actuellement en vigueur.

Par exception, l'article 16 du présent accord entrera en vigueur dès la signature de l'accord-cadre, et en tout état de cause le 1er janvier 1999.

Le présent accord se substitue aux différents textes correspondants de la convention collective des réseaux de transports publics urbains.

...

...

Article 46 : Durée et révision de l'accord

Le titre I du présent accord-cadre est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en application.

Le titre II du présent accord-cadre est conclu pour la durée des dispositions législatives, réglementaires ou interprofessionnelles sur lesquelles il se fonde, à compter de la date de son entrée en application.

Si des textes législatifs remettaient en cause l'équilibre et l'économie générale du présent accord, s'agissant notamment de la durée légale du travail, les partenaires sociaux et l'UTP s'engagent à en examiner les effets et à le modifier en conséquence.

Article 47 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L132-10 et L133-8 et suivants du Code du Travail.



Fait à Paris, le 22 décembre 1998

Conclu entre

D'une part :

L'Union des Transports Publics (UTP)
représentée par M. MARIE de FICQUELMONT



D'autre part :

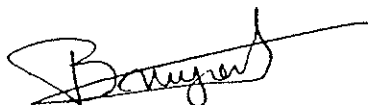
La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (CFDT)
représentée par M. LARRIERE-CARDOSO



La Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports (CFTC)
représentée par MM. ORENGO et HERPIN



La Fédération Nationale des Cadres des Transports et du Tourisme (CFE-CGC)
représentée par M. BRUYANT



La Fédération Nationale des Syndicats des Transports (CGT)
représentée par M. STOQUERT

La Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports (CGT-FO)
représentée par M. POLETTI

La Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers Poids Lourds et Assimilés (FNCR)
représentée par M. CAILLAUD

Le Président de la Commission Paritaire des Transports Urbains
M. PERRIN

Enregistré à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle de Paris le 11 octobre 1999 sous le n° 452/99.