ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ORGANISATION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE FRET FERROVIAIRE

ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ORGANISATION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

TITRE I – DÉFINITIONS

Article 1 : Définition du salarié 1
Article 2 : Personnel roulant 1
Article 3 : Manœuvre/Dépôt (pour la définition du personnel roulant) 2
Article 4 : Personnel sédentaire affecté à des tâches de sécurité 2
Article 5 : Grande période de travail (GPT) 2
Article 6 : Amplitude 2
Article 7 : Résidence 2
Article 8 : Repos journalier hors résidence 2
Article 9 : Temps de travail effectif 2
Article 10 : Astreinte 2

TITRE II – DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES PERSONNELS

CHAPITRE I – DURÉE DU TRAVAIL

Article 11 : Durée du travail applicable dans la branche 3
Article 12 : Nombre de jours travaillés consécutifs 3
Article 13 : Affichage de la répartition de la durée du travail 3

CHAPITRE II – REPOS

Article 14 : Nombre minimum de jours de repos 4
Article 15 : Cumul des compensations en temps 4
Article 16 : Pause 4
Article 17 : Repos journalier 4
Article 18 : Repos périodique 5
Article 19 : Jours fériés 5
Article 20 : Repos par roulement 6

CHAPITRE III – TRAVAIL DE NUIT

Article 21 : Amélioration des conditions de travail 7
Article 22 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit 7
Article 23 : Durée du travail de nuit 8
Article 24 : Temps de pause 8
Article 25 : Contreparties au travail de nuit 8
Article 26 : Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 9

CHAPITRE IV – ASTREINTE

Article 27 : Organisation 10
Article 28 : Compensation 10

CHAPITRE V – HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

Article 29 : Paiement des heures supplémentaires 11
Article 30 : Contrepartie en repos 11
Article 31 : Contingent annuel d'heures supplémentaires 12
Article 32 : Durée maximale journalière du travail 12
Article 33 : Durée maximale hebdomadaire du travail 13
Article 34 : Récupération des heures perdues 14

CHAPITRE VI – CONVENTIONS DE FORFAIT

Article 35 : Convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle 15
Article 36 : Convention de forfait en heures sur une base annuelle 15
Article 37 : Convention de forfait en jours sur l'année 16

TITRE III – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT

Article 38 : Amplitude 18
Article 39 : Durée minimale de travail 18
Article 40 : Zone de résidence 18
Article 41 : Repos 18
Article 42 : Pause 20
Article 43 : Travail de nuit du personnel roulant 20

TITRE IV
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE AFFECTÉ À DES TÂCHES DE SÉCURITÉ OU AU SUIVI DE LA GESTION OPÉRATIONNELLE DES TRAFICS

Article 44 : Amplitude 23
Article 45 : Zone de résidence 23
Article 46 : Repos journalier 24
Article 47 : Repos périodique 24
Article 48 : Pause 24

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 49 : Observatoire paritaire de suivi de l'accord 25
Article 50 : Entrée en application de l'accord 25
Article 51 : Publicité et dépôt 25

ANNEXE I
à l'accord de branche relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail

ANNEXE I 26

PF JDB

ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ORGANISATION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions suivantes, relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, s'appliquent aux activités de fret ferroviaire.

Le présent accord sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire. A ce titre, les dispositions de l'article relatif à la valeur hiérarchique de cette convention collective, figurant en annexe I du présent accord, lui sont applicables.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions relatives au temps partiel et au compte épargne-temps seront négociées ultérieurement.

Les dispositions concernant le transport ferroviaire de voyageurs feront l'objet de négociations distinctes et ultérieures.

TITRE I – DÉFINITIONS

Il est convenu que les définitions du présent titre I seront reprises à l'identique pour les dispositions relatives à l'organisation du travail des activités ferroviaires de transport de voyageurs, qui seront négociées ultérieurement.

Article 1 : Définition du salarié

Un salarié est toute personne employée par une entreprise de transport ferroviaire relevant du champ d'application de la présente convention collective, quelle que soit la nature du contrat de travail conclu entre le salarié et son employeur.

En outre, les salariés des entreprises sous-traitantes, de travail temporaire ou d'entreprises extérieures qui travaillent au sein ou pour une entreprise ferroviaire relevant du champ d'application de la présente convention collective bénéficient des dispositions relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du présent accord. Sont notamment visées les missions de sous-traitance, de travail temporaire ainsi que les détachements ou mises à disposition.

Article 2 : Personnel roulant

Il s'agit des salariés assurant un service de conduite ou d'accompagnement d'un engin de traction, autre qu'un service de manœuvre ou de dépôt, soumis aux dispositions de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif *« aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national »*, dans sa rédaction en vigueur au 1er janvier 2008.

JOB

Article 3 : Manœuvre/Dépôt (pour la définition du personnel roulant) :

- **Manœuvre**

Convoi déplacé sur ordres de manœuvre ou véhicule non remorqué déplacé par gravité. Désigne également la nature du déplacement.

- **Dépôt**

Terme général par lequel sont désignés, quelle que soit par ailleurs leur désignation administrative, aussi bien les établissements gérant des conducteurs que les ensembles de voies affectés au stationnement des engins moteurs pendant leur période d'inutilisation ou d'entretien.

Article 4 : Personnel sédentaire affecté à des tâches de sécurité

Il s'agit des salariés non roulants affectés à des fonctions de sécurité, tel que défini par l'article 2 de l'arrêté du 30 juillet 2003 relatif *« aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national »*, dans sa rédaction en vigueur au 1er janvier 2008.

Article 5 : Grande période de travail (GPT)

La grande période de travail est l'intervalle entre deux repos périodiques successifs.

Article 6 : Amplitude

L'amplitude est la durée qui s'écoule entre la fin d'un repos journalier ou périodique et le début du repos journalier ou périodique suivant.

Article 7 : Résidence

La résidence est le lieu d'affectation du salarié.

Article 8 : Repos journalier hors résidence

Un repos journalier hors résidence est un repos pris en dehors de la zone de résidence.

Article 9 : Temps de travail effectif

Il s'agit du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 10 : Astreinte

Une astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

TITRE II – DISPOSITIONS COMMUNES À TOUS LES PERSONNELS

Les dispositions contenues dans ce titre sont applicables à défaut de dispositions différentes des titres III et IV ci-après relatifs au personnel roulant et à certains personnels sédentaires.

CHAPITRE I – DURÉE DU TRAVAIL

Article 11 : Durée du travail applicable dans la branche

La durée du travail applicable dans la branche est la durée légale, soit aux termes des dispositions actuelles :

- 1607 heures pour la durée annuelle ;
- ou 151,67 heures pour la durée mensuelle ;
- ou 35 heures pour la durée hebdomadaire ;
- ou 7 heures pour la durée journalière.

La durée du travail est calculée selon les modalités d'organisation du travail mises en place dans l'entreprise ou l'établissement dans le respect des dispositions de la présente convention collective, et les heures de travail éventuellement effectuées au-delà de ces durées sont rémunérées en heures supplémentaires dans les conditions fixées aux chapitres V et VI ci-après.

Article 12 : Nombre de jours travaillés consécutifs

Aucun salarié soumis à la présente convention collective ne peut travailler plus de six jours calendaires consécutifs.

Article 13 : Affichage de la répartition de la durée du travail

Afin d'informer les salariés sur la répartition de la durée du travail au sein de l'entreprise, l'employeur a l'obligation d'afficher les heures de début et de fin de travail ainsi que les heures et la durée des repos.

Lorsque le temps de travail est organisé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, l'employeur doit afficher la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation.

Ces différentes répartitions de la durée du travail doivent être affichées en caractère lisible et de façon apparente, dans chacun des locaux de travail auquel elles s'appliquent, ou en cas de personnel occupé en dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

JDB

CHAPITRE II – REPOS

Article 14 : Nombre minimum de jours de repos

Chaque salarié soumis à la présente convention collective bénéficie annuellement d'un nombre minimal de 129 jours de repos se décomposant comme suit :

- 104 jours au titre des repos périodiques,
- 25 jours ouvrés au titre des congés payés.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables sous réserve des conditions d'acquisition, notamment celles relatives à la durée de présence dans l'entreprise.

Article 15 : Cumul des compensations en temps

Les dépassements des durées maximales de travail, ainsi que les dépassements d'amplitude pour les salariés concernés par les titres III et IV, sont compensés dans les conditions prévues par les articles 32, 33, 38 et 44 de la présente convention collective.

Toutefois, les compensations en temps acquises au titre de ces dépassements peuvent se cumuler, dans la limite des droits acquis au cours de l'année civile, pour être prises sous forme de journées entières de repos, s'ajoutant aux 104 jours de repos visés à l'article 14 de la présente convention collective.
Les modalités de ce cumul sont prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions du présent article pourront être reprises ultérieurement dans le cadre des négociations à venir concernant le compte épargne-temps.

Article 16 : Pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

Article 17 : Repos journalier

A l'exception des personnels soumis à des dispositions spéciales visées aux titres III et IV ci-après, les salariés bénéficient d'un repos journalier d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Compte tenu de la spécificité de l'activité des entreprises de la branche, la durée du repos journalier peut être réduite, sans toutefois avoir pour effet de la porter en-deçà de 9 heures.

Cette réduction est possible dans les cas suivants :

- activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives ;

PF JOB

- activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
- activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée ;
- surcroît d'activité, non prévisible et non programmé.

En cas de réduction du repos en deçà de 11 heures, le salarié bénéficie d'une période de repos équivalente à l'abaissement, ajoutée au repos journalier ou périodique, avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante.
Lorsque l'octroi de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

<u>Article 18</u> : Repos périodique

A l'exception des personnels soumis à des dispositions spéciales visées au titre III ci-après, les salariés bénéficient d'un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 17 ci-dessus, soit 11 heures, pour une durée totale de 35 heures.

La réduction du repos périodique prévue par la réglementation en vigueur en deçà de 35 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalente à l'abaissement dans les trois semaines civiles suivantes. Cette réduction ne peut avoir pour effet de porter la durée du repos périodique en deçà de 33 heures.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

<u>Article 19</u> : Jours fériés :

L'article L. 3133-1 du Code du travail liste les fêtes légales :
- le 1er janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 novembre,
- le jour de Noël.

Il est rappelé que le 1er mai est un jour férié, chômé et payé. Toutefois, conformément à l'article L.3133-6 du Code du travail, et compte tenu de la nature particulière des activités de transport ferroviaire, les salariés de la branche peuvent être amenés à travailler le 1er mai. Dans ce cas, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Par ailleurs, au cas où un salarié est amené à travailler un autre jour férié que le 1er mai, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation en temps ou à une rémunération, équivalente à une journée. Les modalités d'octroi de la récupération sont déterminées par l'employeur.

Seuls les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans bénéficient légalement du chômage des jours fériés.

Les salariés rémunérés au mois ne peuvent subir aucune réduction de leur rémunération en cas de chômage d'un jour férié légal s'ils sont au service de l'employeur depuis au moins trois mois, s'ils ont travaillé au moins 200 heures au cours des deux derniers mois et s'ils ont travaillé le jour précédant et suivant le jour férié (sauf absence prévue antérieurement). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut modifier ces conditions dans un sens plus favorable aux salariés.

Si un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos habituel dans l'entreprise, il n'ouvre droit ni à indemnisation ni à repos compensateur. Toutefois, pour les salariés ayant leurs repos périodiques par roulement, un accord d'entreprise ou d'établissement fixe une compensation lorsque ce repos coïncide avec un jour férié chômé.
En outre, lorsque deux jours fériés tombent le même jour, les salariés ne peuvent cumuler plusieurs contreparties liées au travail ou au chômage d'un jour férié.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions spécifiques à certaines régions, notamment celles d'Alsace-Moselle.

<u>Article 20</u> : Repos par roulement

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité de transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent accorder le repos périodique par roulement, c'est-à-dire sur un jour quelconque de la semaine, aux salariés employés aux activités suivantes :

- conduite des trains et accompagnement dans les trains ;
- activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic, y compris les activités de maintenance des installations et des matériels ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.

CHAPITRE III – TRAVAIL DE NUIT

Les parties signataires conviennent que le recours au travail de nuit dans le transport ferroviaire est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il est notamment destiné aux emplois afférents au fonctionnement des équipements ou à la continuité du service rendu au client.
Le travail de nuit revêt une importance particulière dans l'activité de fret ferroviaire compte tenu principalement des conditions de disponibilité des sillons. Les employeurs doivent donc apporter une attention particulière aux conditions d'exercice des salariés travaillant la nuit.

Article 21 : Amélioration des conditions de travail

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois.

En outre, des précautions et des contreparties particulières sont mises en place afin de renforcer les impératifs de sécurité et de santé des travailleurs de nuit dont les modalités sont fixées au présent chapitre.

Ainsi, les heures de travail de nuit sont compensées par priorité en repos conformément aux articles 25 et 43.4 de la présente convention collective.

En outre, une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires des travailleurs de nuit ainsi qu'à leurs possibilités de transport, tels que des aménagements des moyens de transport et/ou des conditions de stationnement. Ces mesures doivent avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

De plus, les entreprises ayant recours au travail de nuit de façon habituelle veillent à ce que des équipements et moyens permettant la restauration soient mis à la disposition des travailleurs de nuit. Toutefois, compte tenu des caractéristiques particulières de l'activité ferroviaire, lorsque cela est impossible, les travailleurs de nuit bénéficient d'une compensation (prime de panier ou tickets restaurant par ex.) dont le montant est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement.
Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec la compensation prévue au 2ème alinéa de l'article 42 de la présente convention collective.

Par ailleurs, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que le médecin du travail sont obligatoirement consultés sur la mise en place du travail de nuit ou sur son extension à de nouvelles catégories de salariés.

Article 22 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Article 22.1 : Travail de nuit

A l'exception des personnels visés au titre III, est considéré comme du travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Néanmoins, compte tenu des spécificités d'organisation des entreprises de transport ferroviaire, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures. Le glissement maximum peut être une plage 22heures/ 7 heures.

Article 22.2 : Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiant des garanties du présent chapitre, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine ou grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de nuit définie à l'article 22.1 ci-dessus ;
- soit accomplit un nombre minimal de 270 heures de travail durant la plage horaire de nuit définie à l'article 22.1 ci-dessus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 23 : Durée du travail de nuit

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Toutefois, cette durée maximale du travail peut être portée à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant des activités :

- caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

La durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures. Toutefois, lorsque la nécessité d'assurer la continuité de la production ou des services le justifie, cette durée peut être portée à 44 heures. Lorsque la durée hebdomadaire est portée à 44 heures, le repos périodique consécutif est au minimum de deux jours.

L'augmentation de la durée maximale au-delà de 8 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent au dépassement avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

Article 24 : Temps de pause

Comme prévu à l'article 16 ci-dessus, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

Article 25 : Contreparties au travail de nuit

Le travail de nuit au sens de l'article 22.1 du présent chapitre, donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué pendant la plage horaire de nuit.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. A ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué pendant la plage horaire de nuit, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

<u>Article 26</u> : Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe féminin ou masculin ne peut être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

En outre, les parties signataires conviennent que les travailleurs de nuit, qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositifs de formation professionnelle que ceux mis en place pour le personnel en horaire de jour.

Le travail de nuit ou la considération du sexe ne peuvent en aucun cas justifier à eux seuls un motif de refus d'accès à une action de formation.

CHAPITRE IV – ASTREINTE

Compte tenu des spécificités du transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent recourir à l'astreinte dans les conditions définies ci-après.

La durée d'intervention pendant la période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif. La réalisation d'une intervention ne peut conduire le salarié à dépasser les limites maximales de travail fixées par la présente convention.

Après une intervention, le salarié bénéficie du repos journalier prévu à l'article 17 ci-dessus, sauf si ce dernier a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée de ce repos journalier.

Article 27 : Organisation

Les entreprises doivent porter à la connaissance des salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreintes au moins 3 semaines à l'avance.
Ce délai peut être réduit si un événement imprévu survient tel incident, accident, absence imprévue, production imprévue, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant un an.

En tout état de cause, les entreprises de la branche s'engagent à ce qu'un même salarié ne soit pas en astreinte de manière systématique durant les périodes de repos.

Article 28 : Compensation

L'astreinte doit donner lieu soit à l'attribution d'une compensation sous forme de repos, soit à une compensation financière, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

CHAPITRE V – HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DURÉES MAXIMALES DU TRAVAIL

Les durées maximales de travail journalières ou hebdomadaires, traitées ci-après, ne constituent pas la durée normale du travail fixée par l'article 11 de la présente convention collective.

Les durées maximales incluent les heures supplémentaires et correspondent à un plafond. Bien que parfois nécessaires à l'accomplissement effectif des missions de l'entreprise, les durées maximales du travail ne sauraient servir de référence à l'établissement des roulements et plannings de travail. De même, les heures supplémentaires ne sauraient constituer un mode normal d'organisation du travail.

Ces durées maximales et heures supplémentaires prévues légalement permettent toutefois de faire face aux impondérables de l'activité ferroviaire (attribution tardive des sillons, situations dégradées, commande imprévue, etc.), étant rappelé que la sécurité reste une priorité dont la responsabilité incombe à l'employeur.

Article 29 : Paiement des heures supplémentaires

Toute heure effectuée au-delà de la durée du travail calculée conformément aux dispositions de la présente convention collective donne lieu à compensation dans les conditions ci-après.

Les heures supplémentaires sont majorées selon les modalités suivantes :
- 25 % pour les huit premières heures, soit de la 36ème à la 43ème heure incluse ;
- 50 % pour les heures suivantes, soit à partir de la 44ème heure.

En application des articles L. 3121-22 et suivants du Code du travail, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées :
- soit par un paiement en salaire de l'heure et des majorations y afférentes,
- soit par l'attribution d'un repos compensateur équivalent,
- soit par une combinaison des deux modalités précédentes.

Les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé en totalité par l'attribution d'un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 30 : Contrepartie en repos

Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires, chaque salarié bénéficie, en plus des dispositions de l'article 29 ci-dessus, d'une contrepartie en repos d'une durée égale à une demi-heure de repos pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de 41 heures, soit 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de ce seuil.

Lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà de ce contingent, la contrepartie obligatoire en repos est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

En outre, la contrepartie en repos doit être attribuée dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit.

JDB

Article 31 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se revoir dans les trois ans suivant la signature de la présente convention collective pour examiner la question du volume du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 32 : Durée maximale journalière du travail

Article 32.1 : Durée de principe

La durée maximale journalière du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, cette durée maximale peut être augmentée dans les conditions prévues à l'article 32.2 ci-après, étant précisé, qu'en aucun cas, le dépassement de cette durée ne peut constituer un mode normal d'organisation du travail.

Article 32.2 : Situations exceptionnelles

Les signataires de la présente convention collective conviennent que certaines situations exceptionnelles, dont les modalités sont fixées ci-après, peuvent justifier la prolongation de la durée maximale journalière de travail au-delà de 10 heures.

Ces situations sont des cas de surcroit temporaire d'activité non programmé ou non prévu dans l'établissement des roulements, pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci lorsque l'entreprise n'a pu les anticiper du fait d'un événement inattendu ;
- travaux saisonniers non prévisibles et non programmés ;
- accident, incident, mesures de sauvetage ;
- maintien ou rétablissement du service sur le réseau ferroviaire.

Si l'augmentation de la durée maximale journalière du travail pour les motifs visés ci-dessus vient à dépasser 12 heures, l'autorisation de l'inspection du travail est requise.
L'employeur peut toutefois déroger sous sa propre responsabilité dans les situations d'urgence dans lesquelles il n'a pas le temps d'adresser une demande de dérogation, ou lorsque ce dernier se trouve dans l'attente d'une réponse de l'inspecteur du travail. Le Comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent dans ce cas être tenu informés a posteriori dès la première réunion.

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises de la branche seront attentives aux conséquences que ces dépassements pourraient avoir sur la santé et la sécurité des salariés et sur l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Article 32.3 : Compensations

Les heures effectuées au-delà de 10 heures doivent faire l'objet de récupération en temps équivalente avant la fin de la semaine ou de la grande période de travail suivante, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.
Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

Les heures effectuées à la suite d'un surcroit temporaire d'activité, non prévues dans les tableaux de roulement, sont rémunérées sur la paye du mois en cours en heures supplémentaires, quelles que soient les modalités d'organisation du travail mises en place dans l'entreprise ou l'établissement. Ainsi, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure au mois, ces heures sont payées sur le mois en cours. Elles sont donc exclues du paiement à la fin de la période de référence.

Article 33 : Durée maximale hebdomadaire du travail

Article 33.1 : Durée de principe

La durée maximale hebdomadaire du travail ne peut excéder, heures supplémentaires comprises, 48 heures au cours d'une même semaine ou grande période de travail, et 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives.

Les signataires de la présente convention collective conviennent que certaines situations exceptionnelles, dont les modalités et limites sont fixées par la réglementation applicable, peuvent justifier la prolongation de la durée maximale hebdomadaire de travail au-delà de 48 heures au cours d'une même semaine ou grande période de travail, ou de 44 heures sur une période de quelconque de 12 semaines ou grandes périodes de travail consécutives.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et compte tenu des contraintes de l'activité de transport ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent être autorisées, par décret, à prévoir une durée maximale hebdomadaire du travail, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, de 46 heures maximum.

Les entreprises de la branche seront attentives aux conséquences que ces dépassements pourraient avoir sur la santé et la sécurité des salariés et sur l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, le dépassement de cette durée ne peut constituer un mode normal d'organisation du travail.

Article 33.2 : Compensations

Les heures effectuées au-delà des limites fixées à l'article 33.1 ci-dessus doivent faire l'objet de récupération en temps équivalente, avant la fin du mois suivant, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

JOB

<u>Article 34</u> : Récupération des heures perdues

Dans l'hypothèse où des salariés n'ont pas pu effectuer des heures de travail en raison d'une interruption collective du travail, l'employeur a la possibilité de leur faire récupérer ces heures, conformément à l'article L. 3122-27 du Code du travail. Les causes permettant de faire récupérer ces heures de travail sont les suivantes :

- causes accidentelles, d'intempéries, ou cas de force majeure ;
- cause d'inventaire ;
- chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos périodique, ou d'un jour précédent les congés annuels.

L'organisation de la récupération des heures se fait dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles du travail.

CHAPITRE VI – CONVENTIONS DE FORFAIT

Compte tenu de la disponibilité et de l'autonomie dont bénéficient certains personnels, principalement les cadres, les signataires de la présente convention collective conviennent que les entreprises de la branche ont la possibilité de recourir aux conventions de forfait, étant précisé que cette modalité d'organisation du temps de travail doit rester compatible avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales du personnel intéressé.

Les heures supplémentaires sont intégrées dans le salaire forfaitaire qui ne peut être diminué même si elles n'ont pas été effectuées. A l'inverse, les heures supplémentaires effectuées au-delà du forfait prévu au contrat donnent lieu à rémunération supplémentaire, selon les règles fixées dans la présente convention collective.

Toute convention de forfait est obligatoirement et expressément prévue dans le contrat de travail ou un avenant. En cas de modification de l'emploi occupé, l'avenant modificatif doit préciser si le forfait est maintenu ou non. A défaut, le forfait est présumé avoir pris fin.

Article 35 : Convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Le temps de travail des salariés peut être aménagé suivant un forfait en heures calculé sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Ce forfait intègre par avance les heures supplémentaires effectuées par le salarié concerné.

Le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail doit faire l'objet d'un écrit. Le forfait ne doit en aucun cas avoir pour effet de dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le forfait est visé expressément dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Il fixe une rémunération sous forme de forfait en précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait. La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum de l'emploi occupé, majoré des heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier, le repos périodique et les durées maximales de travail.

Article 36 : Convention de forfait en heures sur une base annuelle

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-42 du Code du travail.

Un forfait en heures sur l'année ne peut être supérieur à la durée légale annuelle augmentée de 20 %.

Le forfait est visé expressément dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné. Il fixe une rémunération sous forme de forfait en précisant le nombre d'heures effectuées au total et le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait. La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum de l'emploi occupé, majoré des heures supplémentaires comprises dans le forfait.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier, le repos périodique, et les durées maximales de travail.

PF JOB

Article 37 : Convention de forfait en jours sur l'année

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-43 du Code du travail.

Cette modalité d'organisation du temps de travail doit expressément être prévue dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail du salarié concerné.

Le nombre de jours convenu au forfait ne peut être supérieur à celui fixé par le Code du travail, actuellement de 218 jours.

Le décompte des journées et demi-journées travaillées par les salariés est assuré et récapitulé chaque semaine selon les moyens retenus par l'employeur (registre, fiche, badge, etc.).

Les questions relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée et de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que les questions relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et celles relatives à la rémunération des salariés sont abordées lors d'un entretien individuel annuel.

Les salariés ont la possibilité de renoncer, en accord avec le chef d'entreprise, à une partie de leurs jours de RTT en contrepartie d'une majoration de salaire de 10 %. A cette fin, les salariés doivent adresser une demande écrite à l'employeur précisant quels sont le ou les jours de RTT que ces derniers souhaitent transformer en majoration de salaire.

Les conventions de forfait visées au présent article doivent respecter les dispositions du Code du travail sur le repos journalier et le repos périodique.

Les conditions de contrôle de l'application du forfait font l'objet d'une information du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 37.1 : Définition du forfait en jours

Les salariés bénéficient d'un forfait de 218 jours de travail maximum par an. Ce forfait tient compte des repos journaliers et périodiques, ainsi que des jours de repos dits « Jours de RTT » acquis au titre de la réduction du temps de travail selon la formule suivante :

- [(365/366 jours calendaires) – (218 jours travaillés + jours non travaillés)] = Jours RTT

Soit, pour 104 samedis/dimanches dans l'année et 25 jours ouvrés de congés payés :

- *Exemple 1 : les salariés se verront attribuer 13 Jours RTT si au cours d'une année non bissextile, 5 jours fériés correspondent à des jours ouvrés :*
  [(365 jours calendaires) – (218 jours travaillés + 104 + 25 + 5 jours non travaillés)] = 13 JRTT

- *Exemple 2 : les salariés se verront attribuer 8 Jours RTT si au cours d'une année non bissextile, 10 jours fériés correspondent à des jours ouvrés :*
  [(365 jours calendaires) – (218 jours travaillés + 104 + 25 + 10 jours non travaillés)] = 8 JRTT

Le nombre de jours annuels de travail ainsi que le nombre de jours de RTT sont déterminés prorata temporis pour tout nouveau salarié embauché au cours de la période de référence ainsi que pour les salariés dont le contrat de travail serait rompu au cours de la période de référence.

Article 37.2 : Acquisition des jours de RTT

Les jours de RTT s'acquièrent sur la période du 1er janvier au 31 décembre, au prorata du temps de travail effectué.

Toute absence, même autorisée, réduit le nombre de jours de RTT au prorata du temps de travail réellement effectué.

Article 37.3 : Prise des Jours RTT

Les journées ou demi-journées de RTT sont à prendre au cours d'une période égale à l'année de référence augmentée des trois premiers mois de l'année suivante.
L'employeur détermine le délai de prévenance avec lequel le salarié doit fixer la prise de ses jours de RTT.

TITRE III – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT

Article 38 : Amplitude

La durée de l'amplitude est fixée à 12 heures en moyenne sur une grande période de travail.
Toutefois, lorsque le tableau de roulement du salarié contient, au cours d'une grande période de travail, au moins deux journées comportant chacune des pauses de plus de 2 heures, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une amplitude supérieure, sans dépasser 13 heures.

En cas de nécessité de service non prévisible et non programmée, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, l'amplitude peut être portée à 14 heures dans la limite d'une fois par grande période de travail.

Les dépassements d'amplitude font l'objet de récupération en temps équivalent à 40 % du temps de dépassement, attribuée avant la fin des deux mois suivant le dépassement d'amplitude, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.
Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues par la présente convention collective pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

Article 39 : Durée minimale de travail

La durée minimale de travail des salariés employés à temps complet ne peut être inférieure, au cours d'une même semaine ou grande période de travail, à 21 heures.

Article 40 : Zone de résidence

La zone de résidence est définie par accord d'entreprise ou d'établissement. Elle ne peut être supérieure à cinquante kilomètres autour du lieu d'affectation du salarié, calculés sur carte routière.

Les modalités d'acheminement, ainsi que les modalités de rapatriement des salariés terminant leur service dans un lieu géographique différent de leur lieu de prise de service, sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 41 : Repos

Article 41.1 : Repos journalier à résidence

Chaque salarié roulant bénéficie d'un repos journalier à résidence d'une durée minimale de 12 heures consécutives par période de 24 heures.
Compte tenu des contraintes d'organisation des entreprises de la branche, la durée du repos journalier peut être réduite à 9 heures une fois par grande période de travail sans être inférieure à 11 heures en moyenne par grande période de travail, dans le respect des dispositions prévues aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail.

JDB

Si le repos est réduit à moins de 10 heures, il ne peut être fixé entre deux repos journaliers hors résidence.

En tout état de cause, l'abaissement de la durée du repos journalier à résidence donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent à l'abaissement, ajoutée au repos journalier à la résidence ou périodique, au plus tard avant la fin de la grande période de travail suivante.
Lorsque l'octroi de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude, et des réductions des repos.

Article 41.2 : Repos journalier hors résidence

Chaque salarié roulant bénéficie, dans le respect des dispositions prévues aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail, d'un repos journalier hors résidence d'une durée de 9 heures consécutives par période de 24 heures.

Un repos journalier hors résidence doit être suivi d'un repos journalier à résidence.

Un deuxième repos journalier hors résidence consécutif n'est possible que dans les conditions particulières correspondant à des trajets spécifiques sur lesquels l'entreprise ne dispose pas d'établissements suffisamment rapprochés pour permettre une relève par un conducteur à résidence.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir jusqu'à trois repos journaliers hors résidence consécutifs. Dans ce cas, a minima, le troisième repos journalier hors résidence doit être d'une durée d'au moins 10 heures et doit être suivi, à la fin de la grande période de travail, d'un repos périodique d'une durée minimale de 60 heures.
En tout état de cause, la prise de trois repos journaliers hors résidence consécutifs ne peut correspondre à plus de quatre journées de service accolées aux repos journaliers hors résidence.

Des compensations seront prévues par accord d'entreprise ou d'établissement à partir du deuxième repos journalier hors résidence consécutif.

Article 41.3 : Affectation temporaire

En cas d'affectation temporaire, un salarié peut être rattaché temporairement sur une zone de résidence différente du lieu d'affectation habituel. Dans ce cas, il bénéficie des dispositions de l'article 41.1 sur le repos journalier à résidence et de la prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement.

Article 41.4 : Repos périodique

Chaque salarié roulant bénéficie d'un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent la durée du repos journalier à résidence prévu à l'article 41.1 ci-dessus, soit 36 heures.

Chaque salarié roulant bénéficie, au cours de l'année civile, d'au moins 25 repos périodiques d'une durée minimale de 60 heures, dont 14 doivent comprendre un samedi et dimanche ou un dimanche et un lundi.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables dans le cadre de l'article 14 de la présente convention collective et sous réserve des conditions d'acquisition, notamment celles relatives à la durée de présence dans l'entreprise.

Article 41.5 : Encadrement des repos périodiques

Les repos périodiques simples d'une durée de 36 heures (24 + 12) doivent commencer au plus tard à 22 heures la première nuit et se terminer au plus tôt à 5 heures la dernière nuit.

Toutefois, en cas de nécessités d'exploitation non prévisibles et non programmées, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, ces heures peuvent être retardées et/ou avancées d'une durée maximale de 3 heures, sous réserve que la durée prévue du repos périodique correspondant soit augmentée d'une durée équivalente au retard et/ou à l'avancement.
Exemples :

a. prise de repos à 1 heure (limite maximale) au lieu de 22 heures : le salarié bénéficie d'un repos périodique d'au moins 39 heures (36+3) ;
b. reprise du travail à 2 heures (limite maximale) au lieu de 5 heures, le salarié aura eu un repos périodique d'au minimum 36 + 3 = 39 heures, etc.

Article 42 : Pause

Les entreprises soumises à la présente convention collective s'assurent que les salariés roulants bénéficient de temps de restauration suffisants.

Lorsqu'un salarié roulant est affecté sur un service couvrant la totalité de la plage horaire 11h30/13h30 ou 18h30/20h30, et qu'il ne peut prendre une pause repas durant l'une de ces deux périodes, il bénéficie d'une compensation telle une prime de repas décalé, une prime de panier ou un ticket restaurant. Un accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités d'octroi de cette compensation et peut notamment prévoir une modification de la plage horaire mentionnée ci-dessus.
Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec la compensation prévue au 5ème alinéa de l'article 21 de la présente convention collective.

En tout état de cause, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié roulant bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

Toutefois, en cas de nécessité de service, d'attribution tardive de sillons, de situations dégradées et de retards dus à l'information, la période de pause peut être remplacée par une période de repos équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée suivante.

Article 43 : Travail de nuit du personnel roulant

Il est rappelé que les dispositions du titre II relatives au travail de nuit s'appliquent au personnel roulant sous réserve des dispositions spécifiques prévues ci-dessous.

Article 43.1 : Définition du travail de nuit

Est considéré comme du travail de nuit tout travail entre 22 heures et 5 heures.

Néanmoins, compte tenu des spécificités d'organisation des entreprises de transport ferroviaire, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. Ainsi, par exemple, une option pour une plage 21 heures/4 heures est impossible.

JDB

Article 43.2 : Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine ou grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de nuit définie à l'article 43.1 ci-dessus ;
- soit accomplit un nombre minimal de 270 heures de travail durant la plage horaire de nuit définie à l'article 43.1 ci-dessus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 43.3 : Durée du travail de nuit

a) Durée applicable aux travailleurs de nuit

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 4 semaines ou grandes périodes de travail consécutives.

Toutefois, cette durée maximale du travail peut être portée à 10 heures pour les activités :

- caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

L'augmentation de la durée maximale au-delà 8 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent au dépassement avant la fin de la grande période de travail suivante.
Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la récupération en temps est remplacée, en tout ou partie et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, par une compensation pécuniaire.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude, et des réductions des repos.

b) Durée applicable aux salariés roulants n'ayant pas la qualité de travailleur de nuit

Au cours d'une période de 24 heures, lorsqu'un salarié roulant travaille au moins 3 heures durant la plage horaire de nuit définie à l'article 43.1 ci-dessus, sa durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 heures.

Toutefois, cette durée maximale du travail peut être portée à 10 heures pour les activités :

- caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu d'affectation du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de prise de service du salarié ;
- de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

L'augmentation de la durée maximale au-delà 8 heures donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent au dépassement avant la fin de la grande période de travail suivante.
Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la récupération en temps est remplacée, en tout ou partie et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, par une compensation pécuniaire.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude, et des réductions des repos.

JOB

Article 43.4 : Contreparties au travail de nuit

Le travail de nuit au sens de l'article 43.1 du présent titre, donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur forfaitaire égal à 5 % du temps de travail effectué pendant la plage horaire de nuit.

Outre la compensation prévue à l'alinéa précédent, les travailleurs de nuit bénéficient de mesures destinées à améliorer leurs conditions de travail. A ce titre, il leur est octroyé une compensation complémentaire équivalente à 5 % du temps de travail effectué pendant la plage horaire de nuit, dont les modalités sont déterminées par l'employeur, soit en repos compensateur, soit sous forme de rémunération.

Les conditions et modalités de prise des repos compensateurs sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

JDB

TITRE IV
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE AFFECTÉ À DES TÂCHES DE SÉCURITÉ OU AU SUIVI DE LA GESTION OPÉRATIONNELLE DES TRAFICS

Les dispositions du présent titre sont applicables au personnel non roulant affecté à des fonctions de sécurité, tel que défini à l'article 4 de la présente convention collective, ainsi qu'au personnel chargé du suivi de la gestion opérationnelle des trafics, notamment le personnel des postes de contrôle.

Article 44 : Amplitude

La durée de l'amplitude est fixée à 12 heures en moyenne sur une grande période de travail. Elle peut être portée à 14 heures une fois par grande période de travail.

La durée de l'amplitude est de 13 heures en cas de déplacement exceptionnel.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une durée d'amplitude supérieure, sans toutefois dépasser une limite de 15 heures, pour les salariés en service discontinu et logés sur place, dont l'activité est directement liée au passage des trains.

Les dépassements d'amplitude font l'objet de récupération en temps équivalent à 40 % du temps de dépassement, attribuée avant la fin des deux mois suivant le dépassement d'amplitude, sauf application de l'article 15 de la présente convention collective relatif au cumul des compensations en temps.
Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de la récupération en temps par une compensation pécuniaire, en tout ou partie, et d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne peuvent se cumuler, pour une même heure, avec celles des autres compensations de même nature prévues ci-après pour les dépassements des durées maximales du travail, de l'amplitude et des réductions des repos.

L'augmentation de la durée de l'amplitude ne saurait conduire à une réduction du repos journalier en deçà des modalités prévues au présent titre, ainsi qu'au titre II de la présente convention collective.

Article 45 : Zone de résidence

La zone de résidence est définie par accord d'entreprise ou d'établissement. Elle ne peut être supérieure à cinquante kilomètres autour du lieu d'affectation du salarié, calculés sur carte routière.

Les modalités d'acheminement, ainsi que les modalités de rapatriement des salariés terminant leur service dans un lieu géographique différent de leur lieu de prise de service, sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

JDB

Article 46 : Repos journalier

Les salariés sédentaires affectés à des tâches de sécurité bénéficient d'un repos journalier d'une durée minimale de 12 heures consécutives, à l'exception des salariés travaillant en équipes successives (ou travail continu).
Compte tenu des contraintes d'organisation des entreprises de la branche, la durée de ce repos journalier peut être réduite dans le respect des dispositions prévues aux articles D. 3131-1 et suivants du Code du travail :

- à 10 heures deux fois par grande période de travail ;
- à 10 heures consécutives pour les salariés en service discontinu et logés sur place, dont l'activité est directement liée au passage des trains ;
- à 9 heures pour les salariés en déplacement.

En tout état de cause, l'abaissement de la durée du repos donne lieu à l'attribution d'une période de repos équivalent à l'abaissement, ajoutée au repos journalier ou périodique, attribué au plus tard avant la fin de la grande période de travail suivante.
Lorsque l'octroi de ce repos de récupération n'est pas possible, une contrepartie pécuniaire, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, peut être accordée.

Article 47 : Repos périodique

Les salariés sédentaires affectés à des tâches de sécurité bénéficient d'un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent la durée du repos journalier prévu à l'article 46 ci-dessus, soit 36 heures.

En outre, ces salariés bénéficient, au cours de l'année civile, d'au moins 25 repos périodiques d'une durée minimale de 60 heures, dont 14 doivent comprendre un samedi et dimanche ou un dimanche et un lundi.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables dans le cadre de l'article 14 de la présente convention collective et sous réserve des conditions d'acquisition, notamment celles relatives à la durée de présence dans l'entreprise.

Article 48 : Pause

Les entreprises soumises à la présente convention collective s'assurent que les salariés sédentaires bénéficient de temps de restauration suffisants.

En tout état de cause, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié sédentaire bénéficie obligatoirement d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non fractionnable.

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 49 : Observatoire paritaire de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de mettre en place un observatoire paritaire chargé de suivre la mise en œuvre, par les entreprises de la branche, de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Cet observatoire se réunit au minimum une fois par an, et, pour la première fois, dans un délai d'un an à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

L'observatoire se compose, d'une part des organisations syndicales signataires du présent accord, et d'autre part, de l'UTP, dans la limite maximale d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

Article 50 : Entrée en application de l'accord

Le présent accord entrera en application à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Article 51 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale 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 D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

JDB

ANNEXE I
à l'accord de branche relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail

Les dispositions de la présente convention collective s'imposent à tous les accords pris dans son champ d'application.

Des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement pris dans le champ d'application de la présente convention collective pourront déroger à ses dispositions. Toutefois pour être valables, cette dérogation doit impérativement et expressément être prévue et encadrée par la présente convention collective.
Par encadrement, on entend la fixation du niveau de la dérogation et des motifs pour lesquels il est possible d'y recourir. Dans les cas où la convention collective renverrait la fixation de compensations aux dérogations à l'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, le niveau minimum devra être prévu par la présente convention collective.

Les accords collectifs de branche et avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions.

En tout état de cause, les conventions et accords collectifs pris dans le champ d'application de la présente convention collective ne pourront pas prévoir de dérogation dans un sens moins favorable en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives de protection sociale complémentaire et de mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue.

Fait à Paris, le 14 octobre 2008

Entre,

D'une part :

L'Union des Transports Publics et ferroviaires
représentée par **M. Antoine HUREL**

D'autre part :

La CGT
représentée par **M. Christian JONCRET**

La CGT-FO
représentée par **M. Eric FALEMPIN**

La CFDT
représentée par **M. André MILAN**

La CFTC
représentée par **M. Jean-Philippe CATANZARO**

La CFE-CGC
représentée par **M. Philippe FRANCIN**

La FGAAC
représentée par **M. Bruno DUCHEMIN**

L'UNSA
représentée par **M. Jean-Daniel BIGARNE**

Le Président de la Commission Mixte Paritaire Ferroviaire
M. Alain GOUTERAUX