

CONVENTION COLLECTIVE INTER-ENTREPRISES DU  
1<sup>ER</sup> JUIN 1979

***Titre I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES***

*Article 1 - Champ d'application*

La présente convention conclue dans le cadre de l'article L. 131-1 du Code du travail, règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes, affectés aux Directions d'Exploitation des sociétés concessionnaires d'autoroutes signataires, sous réserve des dispositions reprises aux titres VIII et IX ci-après ; elle pourra être étendue, sur leur demande, à toutes les sociétés d'autoroutes et ouvrages à péage, quelle que soit leur forme juridique.

Des annexes et avenants à la présente convention pourront préciser, en tant que de besoin, les conditions particulières applicables à certaines catégories de personnel.

*Article 2 - Durée - Dénonciation - Révision*

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter de la date de sa signature.

*a) Renouvellement - Dénonciation*

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes, deux mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle sera tacitement reconduite pour une durée indéterminée.

La convention ainsi reconduite pourra ensuite être dénoncée à toute époque par l'une ou l'autre des parties signataires, avec préavis de deux mois. La dénonciation devra être notifiée, sous pli recommandé avec accusé de réception, à tous les signataires de la convention.

Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out liés à l'objet de la dénonciation.

Si une partie seulement des organisations syndicales ou des sociétés signataires demande la dénonciation, la partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de notification d'un nouveau projet de rédaction.

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

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dénoncés continueront de produire leur effet à la date d'expiration de préavis.

### *b) Révision*

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention ou d'adjonction à celle-ci, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

La demande de révision partielle ou d'adjonction devra être notifiée dans les formes prévues pour la dénonciation et accompagnée du projet correspondant. Les parties contractantes devront se réunir dans les 30 jours suivant la date du dépôt de la demande ; les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 2 mois.

Cet accord sera constaté par l'établissement d'un avenant à la présente convention.

Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

### *Article 3 - Conciliation*

Toutes les réclamations collectives mettant en cause l'interprétation ou l'application de la présente convention et qui n'auront pas pu être réglées au niveau des sociétés, seront soumises, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

Cette commission sera présidée par l'un des Directeurs Généraux des sociétés non directement concernées par le litige. Elle comprendra :

- un représentant de chacune des Fédérations signataires de la convention collective,
- un représentant des "sections syndicales" de la société où se pose le litige,
- autant de représentants des Directions.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission de conciliation est spécialement chargée de :

- a) veiller au respect et à l'application de la présente convention ;
- b) étudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la présente convention ;
- c) étudier les modifications à apporter à cette convention sur proposition de l'une des parties signataires.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder sept jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Durant la procédure de conciliation, les parties contractantes s'engagent à ne recourir ni à la grève ni au lock-out.

L'intervention de la commission de conciliation ne fait pas obstacle, en l'absence d'accord, au recours à la juridiction compétente pour trancher le litige.

#### *Article 4 - Avantages acquis*

A la date fixée pour son entrée en application, la présente convention se substituera purement et simplement à la convention collective appliquée antérieurement à cette date.

Toutefois, elle ne peut en aucun cas être plus désavantageuse que les accords d'entreprise en vigueur au jour de sa signature, ni être la cause de restrictions des avantages individuels de travail.

En outre, elle ne pourra être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par les salariés à la date de son entrée en vigueur.

#### *Article 5 - Adhésions nouvelles*

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du Code du travail, tout syndicat professionnel représentatif dans l'une des sociétés signataires qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera sans réserve, tant en ce qui concerne l'esprit général de la convention que l'ensemble de ces clauses.

Elle sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du Conseil des Prud'hommes ou au Greffe du Tribunal d'Instance où le dépôt de la convention aura été effectué.

D'autre part, dans la mesure où cette adhésion interviendra dans les 3 mois de la signature de la présente convention, la nouvelle partie contractante sera considérée comme partie signataire avec les prérogatives y afférentes.

## *Article 6 - Liberté d'opinion et droits syndicaux*

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat ou de ne pas y adhérer.

En aucun cas les décisions prises, notamment en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, la rémunération, l'application des sanctions, les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat, ni sur la nature de l'affiliation syndicale.

Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable ; cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

## *Article 7-Exercice des droits syndicaux*

Les modalités d'exercice des droits syndicaux qui ne font pas l'objet des dispositions qui vont suivre seront régies par les textes légaux et réglementaires en la matière (article L 412-1 et suivants du Code du travail).

### *1) Réunions syndicales*

- a) Chaque société mettra un local à la disposition des organisations syndicales. L'emplacement en sera déterminé par accord d'entreprise.
- b) Sauf en cas d'impossibilité, les sociétés mettront à la disposition des organisations syndicales, dans chaque lieu de travail, sur leur demande et après entente, une pièce pour leur permettre de réunir le personnel soit en dehors de ses heures de travail soit pendant les pauses.

### *2) Congrès syndicaux*

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au Directeur d'Exploitation une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la bonne marche du service et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de sa demande.

### *3) Commissions paritaires*

Pour la participation aux commissions et groupes de travail paritaires :

- chacune des Organisations Syndicales représentatives au plan national selon la loi, mandatera une délégation de trois membres ;

- chacune des Organisations Syndicales représentatives dans l'une ou plusieurs des sociétés signataires de la convention collective mandatera une délégation de trois membres.

En outre, chaque Organisation Syndicale pourra organiser, la veille d'une commission ou d'un groupe de travail paritaire, une réunion préparatoire (ou à défaut, une réunion post-paritaire au plus tard le lendemain de la commission ou du groupe de travail).

Chaque Organisation Syndicale pourra convier à cette réunion préparatoire (ou à défaut post-paritaire), outre les salariés mandatés pour participer aux commissions et groupes de travail paritaires, un salarié par société signataire de la convention collective.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des salariés mandatés pour participer aux réunions et groupes de travail paritaires, ainsi qu'aux réunions préparatoires (ou à défaut, post-paritaires), ou conviés par leur organisation syndicale leur seront remboursés, au taux fixé par note de service, dans la limite d'une nuitée (hôtel et petit déjeuner) et de trois repas.

Les temps de travail perdus seront rémunérés et les journées de repos perdues seront récupérées, dans la limite de deux postes de travail pour les salariés mandatés, et d'un poste pour les autres salariés conviés par leur organisation syndicale aux réunions préparatoires (ou à défaut post-paritaires).

Le délégué syndical coordonnateur communiquera au secrétariat du Comité des SEMCA les noms des salariés mandatés et des participants à la réunion préparatoire (ou à défaut, post-paritaire).

### *4) Congé déformation économique, sociale et syndicale*

Des congés de formation économique, sociale et syndicale seront accordés dans les conditions prévues par les lois, décrets et arrêtés en vigueur, aux salariés qui désireront participer à des stages ou sessions consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale.

En outre, pendant la durée de ces congés, les bénéficiaires recevront une indemnité égale à 75% de leur salaire de base.

### *5) Diffusion de l'information syndicale*

Les notes et les journaux syndicaux peuvent être librement distribués aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que cette diffusion ne gêne en rien la marche des services. Cette diffusion, dont bénéficie également la Direction d'Exploitation, concerne des informations strictement syndicales. La Direction d'Exploitation peut suspendre cette diffusion au cas où elle présente un caractère diffamatoire.

#### *6) collecte des cotisations syndicales*

Les cotisations syndicales peuvent être collectées à l'intérieur de l'entreprise, soit en dehors des heures de travail, soit pendant les pauses, et en tout état de cause en dehors des cabines de péage et des locaux de reddition de comptes.

#### *7) Panneaux d'affichage*

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au Directeur d'Exploitation simultanément à l'affichage.

Cet affichage pourra être interrompu si les communications présentent un caractère diffamatoire.

L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale dans les endroits les plus fréquentés par le personnel.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le Directeur d'Exploitation.

#### *8) Mise en disponibilité pour exercice de fonctions syndicales*

Sur demande écrite des organisations syndicales reconnues représentatives, certains salariés pourront être mis en disponibilité sans traitement pour une durée minimale d'un an. Dans ce cas, le contrat de travail n'est pas rompu, mais simplement suspendu à la date de mise en disponibilité. A l'issue de cette disponibilité et à condition d'en informer la Direction un mois avant la date prévue pour la reprise du travail, ils sont immédiatement réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi équivalent avec les mêmes avantages, considérant leur temps de disponibilité comme temps de présence pour l'avancement annuel, et, dans la mesure du possible, au même lieu. A défaut d'avoir respecté ce délai, ils ne pourront se prévaloir que d'une priorité d'embauché.

#### *9) Missions syndicales*

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative d'une organisation syndicale reconnue représentative, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée, non imputable sur les congés payés, d'une durée maximale de cinq jours, pour accomplir une mission syndicale.

La durée cumulée de ces absences pour missions syndicales ne pourra excéder un mois par année civile.

#### *10) Relations entre organisations syndicales et employeur*

Pour permettre l'examen en commun des questions d'ordre professionnel et syndical, l'employeur ou son représentant pourront recevoir sur leur demande, les représentants des organisations syndicales représentatives appartenant à la société.

La représentativité des organisations syndicales est reconnue dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

D'autre part, l'employeur est tenu d'adresser un avis de prise en considération dans les 8 jours et de répondre au fond dans les meilleurs délais aux questions écrites posées par les organisations syndicales représentatives et réciproquement.

Les représentants syndicaux qui assisteront à ces audiences, soit sur convocation de l'employeur ou de son représentant, soit avec son accord, sont considérés, pendant le temps de ces réunions, comme étant au travail.

### *Article 8 - Délégués du personnel*

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel dans les conditions prévues par les dispositions légales (article L 421-1 et suivants du Code du Travail) et par les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés et dont le personnel n'est pas autrement représenté, il pourra être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des intéressés le demandent au scrutin secret.

*a) Collèges électoraux*

La constitution des collèges électoraux et la répartition pour chaque collège de l'ensemble des sièges à pourvoir dans l'établissement se feront par accord entre le directeur d'exploitation et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord se révélerait impossible l'Inspecteur du travail et de la Main d'Oeuvre serait compétent pour trancher le litige. Cette répartition se fera de telle sorte que chaque délégué de chaque collège représente approximativement un nombre égal de personnel. Si la répartition des effectifs ne permettait pas à chacune d'être représentée dans un collège propre, elles seraient réunies en un collège unique.

*b) Opérations électorales*

Conformément à la législation en vigueur, l'élection des délégués titulaires et suppléants a lieu dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués. Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que les opérations électorales sont celles définies au Titre II du Livre IV du Code du Travail

*c) Vacance d'un poste de délégué titulaire*

En cas de vacance d'un poste de délégué titulaire, le remplacement de celui-ci est assuré par un délégué suppléant du même collège qui devient titulaire jusqu'à la fin des fonctions de celui qu'il remplace. Une élection a lieu dans les huit jours dans le cas où un délégué titulaire et son suppléant cessent simultanément leurs fonctions, ou si le suppléant devenu titulaire cesse ses fonctions pour une cause quelconque. Les nouveaux élus sont nommés pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions des prédécesseurs.

#### *d) Réception des délégués*

Les délégués sont reçus collectivement par le Directeur d'Exploitation ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Le délégué titulaire sera toujours reçu avec son suppléant. Les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant mandaté de leur organisation syndicale.

Pour faciliter et accélérer l'examen des questions à étudier, les délégués résumeront les points à discuter, par écrit, six jours avant la date de la réunion. Les réponses seront portées par écrit à leur connaissance au plus tard six jours après la date de la réunion. Pour ce qui est des questions écrites ou orales posées en séance, elles seront inscrites au procès-verbal en vue d'une réponse ultérieure.

#### *e) Trajets effectués par les délégués*

Les trajets effectués par les délégués pour répondre aux réceptions visées ci-dessus seront indemnisés sur la base des taux prévus par les circulaires sur le remboursement des frais de déplacement. Un accord d'entreprise précisera dans chaque société les modalités de cette indemnisation.

### *Article 9 - Comité d'entreprise*

L'institution et le fonctionnement des Comités d'Entreprises dans les sociétés régies par la présente convention sont réglés par la législation en vigueur.

Dans chaque société, l'organisation des activités sociales et culturelles en faveur du personnel, ainsi que le meilleur mode de financement de ces activités sociales et culturelles, seront recherchés. La contribution patronale est fixée au minimum à 1% de la masse salariale.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité ainsi que les opérations électorales sont celles fixées par la législation en vigueur.

### *Article 10 - Heures de délégation*

Pour les élus, délégués du personnel et membres du Comité d'Entreprise et pour les délégués syndicaux, les signataires s'engagent à réaliser des accords d'entreprise pour adapter et améliorer le quota légal d'heures de délégation en fonction de la nature des sociétés d'autoroutes en tenant compte des déplacements.