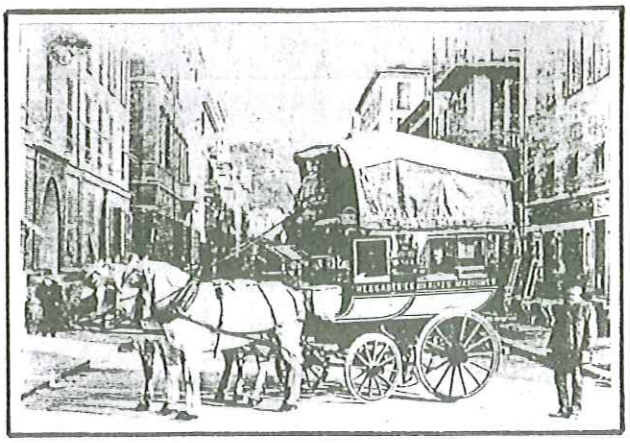
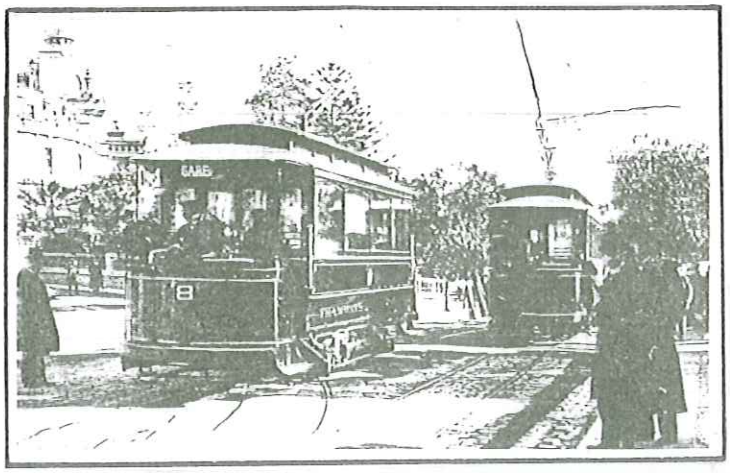
Compagnie des Autobus de Monaco

ACCORDS COLLECTIFS CAM

La Compagnie des Autobus de Monaco
3, avenue Président J.F. Kennedy – 98000 MONACO
☎ 00.377- 97 70 22 22 *FAX* 00.377- 97 70 22 23 – info@cam.mc

CONVENTION COLLECTIVE





DE LA COMPAGNIE DES

AUTOBUS DE MONACO

TABLE DES MATIERES

La présente Convention Collective comprend dix chapitres classés ci-dessous par ordre alphabétique.

1°- AVANTAGES EN NATURES

Habillement	Art. XVI	Page 7
Cartes de circulation	Art. XVII	Page 8
Maladie	Art. XVIII	Page 8
Accident du travail	Art. XIX	Page 9
Retraites	Art. XX	Page 9
Accidents Agents en service	Art. XXI	Page 10

2°- CHAMP D'APPLICATION ..... Art. I ..... Page 1

3°- CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Tableau des équivalences	Page 14
Coefficients	et suivantes

4°- DEGAGEMENT DES EFFECTIFS

Licenciement	Art. XXIII	Page 11
Indemnité de licenciement	Art. XXIV	Page 11
Préavis	Art. XXV	Page 12

5°- DISPOSITIONS DIVERSES ..... Art. XXVII ..... Page 13

6°- DISPOSITIONS GENERALES

Commission paritaire	Art. II	Page 1
Personnel du cadre permanent	Art. III	Page 2
Stage	Art. IV	Page 2
Titularisation	Art. V	Page 3
Agents temporaires	Art. VI	Page 3

7°- EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ..... Art. XXVI ..... Page 12

8°- SALAIRES - PRIMES - CLASSIFICATION - AVANCEMENT

Application	Art. VII	Page 3
Indemnité compensatrice	Art. VIII	Page 4
Gratification dite de fin d'année	Art. IX	Page 4

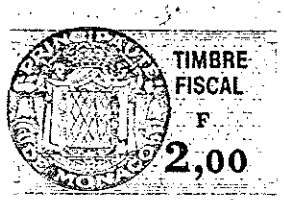
9°- SANCTIONS DISCIPLINAIRES ..... Art. XXII ..... Page 10

10°- TRAVAIL - REPOS - CONGES

Durée hebdomadaire du travail	Art. X	Page 4
Jours fériés	Art. XI	Page 4
Congés annuels	Art. XII	Page 5
Congés spéciaux	Art. XIII	Page 6
Autorisation d'absence	Art. XIV	Page 7
Périodes militaires	Art. XV	Page 7

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

ENREGISTRE à MONACO, le 01 DEC. 1989
Fo 141R Case 1 Reçu dix francs



entre

LA COMPAGNIE DES AUTOBUS DE MONACO ET LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE LA COMPAGNIE DES AUTOBUS DE MONACO

CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE I - La présente Convention s'applique à tout le personnel, sans distinction, de la COMPAGNIE des AUTOBUS de MONACO.

Ce personnel comprend les Agents Titulaires, Stagiaires et Temporaires

Un exemplaire de la présente Convention sera remis à tout Agent Titulaire dès son admission à la Compagnie.

DISPOSITIONS GENERALES CONCERNANT LE PERSONNEL

ARTICLE II - Afin d'assurer le réglement de différends d'ordre collectif pouvant surgir entre la Direction et le Personnel, il est créé une Commission Paritaire pour chaque affaire.

Elle est présidée par un Représentant de l'Administration désigné par Monsieur le Conseiller de Gouvernement pour les Travaux Publics et les Affaires Sociales.

Elle comprend en outre 3 Représentants de la Direction et 3 Représentants du Personnel.

../..

Si aucun accord n'intervenait dans le cadre de la Commission Paritaire les parties s'engagent à soumettre le différend à la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue par la Loi.

ARTICLE III - Le personnel du cadre permanent soumis à la présente Convention comprend deux groupes : les agents stagiaires et les agents titulaires.

ARTICLE IV - STAGE - Les agents stagiaires sont des agents embauchés en vue d'entrer après une période de stage d'une année, dans le cadre du personnel permanent.

Outre les conditions légales d'embauchage à MONACO, le candidat au stage doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) - Etre âgé de 21 ans au moins et libre de toutes obligations militaires.

b) - Fournir une pièce établissant son état civil.

c) - Fournir un extrait de son casier judiciaire établi depuis moins de 30 jours.

d) - Satisfaire aux conditions physiques requises et faire preuve de l'instruction suffisante pour l'emploi sollicité.

e) - Subir une visite médicale auprès de l'Office de la Medecine du Travail et passer un examen pratique correspondant à l'emploi désiré.

Pendant leur période de stage, les agents reçoivent la rémunération mensuelle de l'emploi correspondant à leur qualification, ainsi que les primes afférentes (non accident etc...).

Les agents stagiaires qui ne donneraient pas satisfaction ou dont les aptitudes physiques seraient reconnues insuffisantes, pourront être licenciés après un préavis de 8 jours pour ceux dont la présence est inférieure à 6 mois et après un préavis d'un mois pour ceux dont la présence est supérieure à 6 mois. Ils pourront eux-mêmes quitter leur emploi après un préavis réduit de moitié.

Après 12 mois de stage, tout agent doit être titularisé ou congédié sans préavis.

Après un licenciement, en cas de réembauchage dans un délai de 3 ans, le temps passé antérieurement dans l'Entreprise entrera en ligne de compte dans le calcul des droits liés à l'ancienneté.

../

ARTICLE V - TITULARISATION - Les agents stagiaires postulant à la titularisation, après avoir accompli dans des conditions satisfaisantes le stage réglementaire, doivent fournir un nouvel extrait de leur casier judiciaire, établi depuis moins de 30 jours et subir avec succès la visite médicale imposée pour l'affiliation au régime particulier de retraites de la Compagnie.

Tout agent titularisé recevra, dès sa titularisation, une lettre d'engagement signée par la direction, mentionnant notamment :

a) - la date de titularisation,
b) - le classement de l'intéressé,
c) - la rémunération correspondant au classement.

ARTICLE VI - AGENTS TEMPORAIRES : Dans les cas suivants :

a) - travaux de premier établissement,
b) - grosses réparations pour l'exécution desquelles l'effectif normal du personnel est insuffisant,
c) - surcroît momentané ou saisonnier de travail,
d) - remplacement provisoire d'un salarié absent pour maladie, accident du travail.

des agents de toutes catégories professionnelles peuvent être engagés à titre strictement temporaire.

Les agents temporaires qui ont été employés pendant des périodes dont la durée totalisée égale deux années, bénéficieront d'un droit de priorité pour leur admission comme agents stagiaires s'ils remplissent d'autre part, les conditions fixées par la présente convention et sous réserve du respect des priorités légales d'embauchage.

A l'exception des dispositions prévues aux articles XII (congés annuels) et XVIII (maladies) de la présente convention, les agents temporaires bénéficient des conditions générales de travail dans l'entreprise. Pour ceux dont la profession ne figure pas dans le classement des emplois des réseaux de transports publics urbains, leur rémunération sera égale à celle des salariés de même qualification employés par les entreprises de la région économique voisine.

SALAIRES - PRIMES - CLASSIFICATION - AVANCEMENT

ARTICLE VII :

a) - la rémunération, les échelons d'ancienneté et classification seront ceux appliqués aux Agents des Transports Urbains de la Ville de Nice

b) - les primes seront appliquées dans les mêmes conditions énoncées au paragraphe "a" en tenant compte du caractère particulier de chaque réseau.

../

ARTICLE VIII - Tous les agents percevront une indemnité compensatrice (habillement, etc...) égale à 10 % de la rémunération correspondant à leur classification et ancienneté, à l'exclusion de toutes les primes.

ARTICLE IX - Les agents auront droit chaque année à une gratification dite de fin d'année, correspondant à la rémunération du mois de Décembre de l'année considérée, à l'exclusion de toutes les primes.

Pour les agents qui n'auraient pas été inscrits à l'effectif de la Compagnie pendant toute l'année, le calcul de cette gratification s'effectuera prorata temporis. Il en va de même pour les agents sortis de l'effectif en cours d'année.

TRAVAIL - REPOS - CONGES

ARTICLE X - La durée hebdomadaire du travail ainsi que le repos hebdomadaire sont ceux qui résultent de la législation en vigueur.

Toutefois, la durée hebdomadaire du travail ne peut être supérieure à celle effectuée par les Agents des Transports Urbains de la Ville de Nice.

Au delà d'une durée de travail de 39 heures par semaine jusqu'à 47 heures inclusivement, le salaire horaire subira une majoration de 25 %; au delà d'une durée de travail de 47 heures par semaine, le salaire horaire subira une majoration de 50 %.

Les heures supplémentaires de nuit entre 24 heures et 7 heures seront payées avec une majoration de 100 %.

Les heures supplémentaires nécessitées par le service seront réparties d'un commun accord entre la Direction et les Délégués du Personnel.

ARTICLE XI - Sont considérés comme chômés et payés, les jours fériés suivants :

- 1° Janvier
- 27 Janvier (Fête Patronale)
- Lundi de Pâques
- 1° Mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Dieu
- 14 Juillet
- 15 Août
- 3 Septembre (Libération)
- Toussaint
- 19 Novembre (Fête Nationale)
- 8 Décembre
- Noël

../

Il reste entendu que l'énumération ci-dessus est susceptible de modifications selon les décisions du Gouvernement Princier sur les fêtes légales en Principauté.

Le même régime est appliqué aux jours figurant sur cette liste, tant en matière de rémunération que de chômage. Les agents qui, en raison des nécessités de service, travaillent un de ces jours fériés ou dont le jour de repos hebdomadaire coïncide avec un de ces jours fériés, reçoivent en sus de la rémunération habituelle, une journée de salaire ou un repos compensateur rémunéré qui pourra s'ajouter aux congés annuels.

ARTICLE XII - **Congés annuels** - La période des congés annuels s'étend du 1° Mai au 30 Novembre et pourra, le cas échéant, être modifiée avec l'accord des deux parties.

Les départs auront lieu selon un roulement établi d'un commun accord entre la Direction et les Intéressés, compte tenu des besoins du service.

I - Agents Titulaires

Agents d'exécution : Tout agent titulaire présent du 1° MAI au 30 AVRIL inclus de l'année suivante a droit à un congé payé dont la durée est fixée ci-après :

a) - **20 jours ouvrables** : pour l'attribution de ce congé ne pourront être considérés comme interrompant la durée de présence : l'incapacité temporaire due à un accident de travail ou de maladie professionnelle, les périodes militaires obligatoires, le chômage imposé par l'employeur, la maladie et les périodes de repos des femmes en couches.

b) - **5 jours ouvrables supplémentaires**,

c) - **5 jours ouvrables hors période dits "congés d'hiver"**

Pour l'attribution du congé prévu aux paragraphes b) et c) ci-dessus ne pourront être considérées comme interrompant la durée de présence : les périodes de repos des femmes en couches et, dans la limite d'une année, les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Congés pour ancienneté : la durée du congé prévue aux paragraphes "a", "b" et "c" est augmentée :

- 1 jour après 10 ans de service continu ou non,
- 2 " " 15 " " " "
- 3 " " 20 " " " "
- 4 " " 25 " " " "
- 6 " " 30 " " " "

sans que le cumul de ce supplément et du congé principal puisse porter le total de congé exigible à plus de 36 jours ouvrables.

../ LA RS

Agents de Maîtrise :

a) - Les Agents de Maîtrise bénéficient de 26 jours ouvrables de congé annuel, dans les mêmes conditions d'attribution des 20 jours ouvrables prévus au paragraphe "a" concernant les Agents d'Exécution.

b) - 5 jours ouvrables supplémentaires,

c) - 5 jours ouvrables hors période dits "congés d'hiver".

Pour l'attribution du congé prévu aux paragraphes b) et c) ci-dessus, ne pourront être considérées comme interrompant la durée de présence : les périodes de repos des femmes en couches et, dans la limite d'une année, les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

II - Agents Stagiaires

Pour les agents stagiaires, la durée de congés payés est calculée conformément aux agents titulaires, prorata temporis.

-:-:-:-:-:-

III - Agents Temporaires

La durée de congés payés des agents temporaires est celle découlant des conditions d'attribution fixées par la législation en vigueur.

-:-:-:-:-:-

Pour l'ensemble du personnel titulaire, stagiaire et temporaire, il ne pourra être pris plus de 30 jours calendaires de congé, consécutifs ou non, pendant la période de départ en congé annuel.

En tout état de cause, à partir des mêmes éléments d'ancienneté et de présence durant la période de référence, le nombre de jours de congés attribué au personnel titulaire et stagiaire de la C.A.M. ne pourra être inférieur à celui découlant des dispositions en vigueur dans les transports urbains de la Ville de Nice.

ARTICLE XIII - Des congés spéciaux dits d'ordre familial sont accordés dans les cas suivants :

- Mariage de l'agent.....	5	jours
- Mariage d'un enfant	2	"
- Naissance d'un enfant.....	3	"
- Décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant direct.....	3	"
- Décès d'un parent.....	1	"

../

On entend par parent :

Frère ou Soeur, Beau-Père ou Belle-Mère, Gendre ou Bru, Beau-Fils ou Belle-Fille, Oncle ou Tante et Cousin Germain.

Ces congés doivent être pris le jour même où ils sont justifiés par les évènements nécessitant la présence de l'agent.

ARTICLE XIV - Des autorisations d'absence sans solde peuvent être accordées aux agents pour des cas de nécessités justifiées, dans la limite de 3 mois.

Ces congés ne portent pas interruption du droit à l'avancement.

ARTICLE XV - **Périodes militaires** - Tout agent titulaire appelé à effectuer une période militaire recevra son salaire normal, déduction faite des sommes qu'il aura perçues à titre militaire pour la période considérée.

Le temps passé en dehors de l'exploitation est retenu comme temps de présence pour l'avancement à l'ancienneté.

Les intéressés convoqués à l'armée doivent en aviser sans tarder la Direction.

- **Mobilisation** - En cas de mobilisation, les agents titulaires concernés percevront les mêmes avantages que les agents de l'Etat.

AVANTAGES EN NATURE

ARTICLE XVI - Les agents titulaires ont droit aux vêtements énumérés ci-après :

a) - Agents de Maîtrise du Service Roulant :

Tenue d'hiver : 1 casquette drap par an
1 costume drap tous les 2 ans
1 capote drap tous les 4 ans
1 imperméable tous les 4 ans

ou une indemnité correspondante.

Tenue d'été : 1 casquette toile par an
1 costume toile par an

ou une indemnité correspondante.

b) - Conducteurs-receveurs : 3 blouses par an
1 caban ou une veste en cuir tous les 4 ans.

Ils bénéficient en outre du lavage de 3 blouses par mois ou de l'indemnité correspondante.

L'équipement est complété par une sacoche qui est renouvelée en fonction de son usure.

../

c) - Mécaniciens (Dépôt et Ateliers)

1 casquette de toile par an
3 bleus de travail par an
1 paire de chaussures de travail par an
1 chemise d'été par an
1 caban ou une veste en cuir tous les 4 ans.

L'équipement est complété par 1 pull-over et 2 paires de chaussettes d'hiver qui sont renouvelés en fonction de leur usure.

Le lavage des trois bleus par mois sera assuré par les soins de la Compagnie.

d) - Les agents stagiaires ou temporaires, lorsqu'ils seront de service en ligne ou au dépôt, bénéficieront de l'habillement qui sera mis provisoirement à leur disposition par la Compagnie.

ARTICLE XVII - Cartes de circulation : ont droit à une carte personnelle, leur permettant de circuler gratuitement sur l'ensemble des lignes régulières du réseau urbain :

- les agents stagiaires, titulaires et retraités,
- leurs conjoints, veufs ou veuves,
- les enfants lorsqu'ils sont à la charge de ces agents au sens de la législation sur les prestations familiales.

ARTICLE XVIII - Maladie :

- Agents Stagiaires :

Les agents stagiaires se verront uniquement attribuer, en cas de maladie, les seules prestations assurées par la C.C.S.S.

- Agents Temporaires :

Les Agents Temporaires ne totalisant pas les 12 mois de présence consécutifs ou non se verront uniquement attribuer, en cas de maladie, les seules prestations assurées par la C.C.S.S.

Les Agents Temporaires qui seraient réembauchés pour une période bien déterminée et précisée au préalable à l'intéressé, bénéficieront, en cas de maladie, des mêmes avantages que les agents titulaires, à partir du moment où ils totaliseront douze mois de présence (consécutifs ou non). Toutefois, passé ce stade, ils ne pourront en aucun cas bénéficier de ces dits avantages dans les cas suivants :

1°) - Durant le premier mois de chaque nouvelle période de réembauche
2°) - A la fin de ces mêmes périodes qui leur auront été préalablement précisées.

- Agents Titulaires

Les agents titulaires bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident autre que l'accident du travail, dûment constaté par certificat médical, des dispositions du présent chapitre XVIII à condition d'être pris en charge par la C.C.S.S. pour ce qui concerne les indemnités journalières et de se conformer à la réglementation de cet organisme et à celle de la Compagnie.

../

Ces dispositions sont les suivantes :

a) - Pendant les six premiers mois : rémunération entière correspondant à leur classification et ancienneté à l'exclusion de toutes les primes.

b) - Pendant les six mois suivants : 50 % de la rémunération correspondant à leur classification et ancienneté à l'exclusion de toutes les primes.

c) - En cas d'affection figurant à l'article 2 de l'arrêté ministériel n° 74.532 du 28/11/1974, ils bénéficient à la suite des 6 premiers mois indemnisés solde entière :

- 75 % de la rémunération correspondant à leur classification et ancienneté à l'exclusion de toutes les primes jusqu'à la fin du 18ème mois d'interruption de travail.

- 85 % de la rémunération correspondant à leur classification et ancienneté à l'exclusion de toutes les primes jusqu'à la fin du 36ème mois de maladie consécutifs ou non pour une même affection, dans le cas de tuberculose, poliomyélite, cancers, maladies mentales.

Dans tous les cas prévus aux paragraphes "a" - "b" - "c" du présent chapitre, les indemnités journalières réglées par la C.C.S.S. sont reversées à la Compagnie.

ARTICLE XIX - Accident du travail : Indépendamment des dispositions légales, la Compagnie garantit aux agents titulaires victimes d'un accident du travail survenu en service, ou d'un accident de trajet : domicile-travail dûment prouvé, le complément de leur rémunération (prime de non accident comprise pour les agents qui la perçoivent habituellement) pendant l'incapacité de travail jusqu'au moment de leur consolidation.

Les accidentés du travail sont conservés à l'effectif de la Compagnie aux conditions suivantes :

a) - dans leur emploi et avec le salaire de leur catégorie lorsque leurs blessures ne les mettent pas en état d'infériorité manifeste pour l'occuper.

b) - dans un emploi de moindre fatigue dans la limite des places disponibles, compte tenu de leurs capacités professionnelles, mais avec priorité pour leur affectation à ces places lorsque leurs blessures les empêchent de reprendre leur emploi précédent. Leur rémunération sera celle des agents de la catégorie dans laquelle ils entreront, avec le maintien de leur ancienneté.

Les mutilés de guerre pourront éventuellement être conservés à l'effectif de la Compagnie dans les mêmes conditions que ci-dessus, si, d'autre part, ils remplissent les mêmes obligations que celles qui pourraient être imposées aux agents de l'Etat.

ARTICLE XX - Retraites : Les conditions d'attribution d'une pension de retraite aux agents titulaires sont définies par les Accords du 29 Février 1956, du 22 Novembre 1977 et par le premier avenant du 8 Février 1984 conclus entre les Représentants du Gouvernement Princier, de la Compagnie et de son Personnel.

..1

RS

Le départ à la retraite a lieu normalement à l'âge défini par les accords ci-dessus.

De même que dans les Transports Urbains de la Ville de Nice, chaque agent titulaire partant à la retraite ou quittant ses fonctions par suite de réforme, d'invalidité ou d'inaptitude percevra une "indemnité de départ à la retraite" proportionnelle à son ancienneté dans l'entreprise, calculée sur la base d'1/10ème du salaire mensuel par année de service.

ARTICLE XXI - Agents en service victimes d'accidents occasionnés par des tiers :

Les agents en service, victimes d'accidents occasionnés par des tiers, peuvent, sur leur demande, bénéficier du concours gracieux du Contentieux de la Compagnie dans leur recours contre le tiers responsable.

ARTICLE XXII - Sanctions disciplinaires : L'échelle des sanctions pour les agents titulaires est établie ainsi qu'il suit :

Sanctions du premier degré :

1°) - Avertissement donné pour infraction légère au réglement.
2°) - Réprimande infligée pour infraction légère après avertissement.
3°) - Blâme infligé pour faute sérieuse ou pour récidive de fautes légères ayant donné lieu à des avertissements.
4°) - Mise à pied d'un à deux jours, ne pouvant être infligée que pour une faute équivalente ayant déjà donné lieu à un blâme dans les douze mois précédents.

Sanctions du deuxième degré :

5°) - Suspension temporaire sans solde.
6°) - Mutation ou changement d'emploi par mesures disciplinaires.
7°) - Rétrogradation.
8°) - Licenciement avec indemnité (conforme aux textes en vigueur).
9°) - Révocation (ou licenciement sans indemnité).

Entraînent la révocation de plein droit :

- Le flagrant délit de vol qualifié, les délits de droit commun et crimes ayant entraîné une condamnation sans sursis.

Les sanctions du premier degré sont prononcées par le Directeur ou, en cas d'absence, par son représentant.

Sauf révocation de plein droit, les sanctions du deuxième degré sont également prononcées par le Directeur, ou, en cas d'absence, par son représentant, mais après avis du Conseil de Discipline.

Le Conseil de discipline est composé de 5 membres dont 3, y compris le Président sont désignés par le Directeur, 2 sont élus par les Agents.

../

DEGAGEMENT DES EFFECTIFS

ARTICLE XXIII - Licenciement :

Si par suite de modifications des conditions d'exploitation, une réduction d'effectif devient indispensable, l'ordre de licenciement collectif du personnel est établi, en premier lieu, pour une catégorie professionnelle déterminée, dans l'ordre suivant :

1°) - Etrangers domiciliés hors de Monaco et des Communes Limitrophes.
2°) - " " dans les Communes Limitrophes.
3°) - " " à Monaco.
4°) - " mariés à une Monégasque ayant conservé sa nationalité et non légalement séparés et étrangers nés d'un auteur direct monégasque.
5°) - Monégasques.

Dans chacun des 5 groupes de prioritaires énoncés ci-dessus, l'ordre chronologique de licenciement est le suivant :

a) - les temporaires (uniquement à l'échéance de leur contrat à durée déterminée).
b) - La mise à la retraite des agents qui en remplissent les conditions.
c) - Les stagiaires.
d) - au delà, si l'élimination des catégories d'agents sus-visées est insuffisante, les licenciements collectifs d'agents titulaires ne peuvent avoir lieu qu'après avis de l'autorité compétente.

L'ordre de licenciement dans chacune des catégories visées aux a) - b) - c) et d) ci-dessus est établi en tenant compte :

a) - de l'ancienneté dans l'entreprise majorée de 2 années par enfant à charge au sens des dispositions légales relatives aux allocations familiales.

b) - des qualités professionnelles.

Les titulaires ainsi licenciés ont priorité pour être réintégrés dans leur ancien emploi ou dans un emploi conforme à leurs aptitudes avec les mêmes avantages qu'à leur départ.

Les réembauchages ont lieu dans l'ordre inverse des licenciements. Les salariés ainsi réembauchés réoccuperont le rang d'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur licenciement.

L'Employeur doit convoquer par lettre recommandée les anciens agents jouissant de la priorité d'embauchage. Ceux-ci sont tenus de répondre affirmativement dans un délai de 15 jours francs après réception de la lettre, faute de quoi, ils seront considérés comme renonçant à l'exercice de leur droit de priorité.

ARTICLE XXIV - Indemnité de licenciement : les indemnités de licenciement sont celles qui sont prévues par la loi, étant entendu que les agents titulaires congédiés par suite de réduction d'effectif, avant qu'ils aient droit à une retraite, recevront une indemnité de départ qui ne dépassera, en aucun cas, 15 jours par année de service ni un total de 12 mois de rémunération à l'exclusion de toutes les primes.

../

ARTICLE XXV - Préavis : Après la période de stage pendant laquelle le préavis est fixé à l'Article IV de la présente Convention Collective, les agents titulaires ont droit, au choix de l'employeur :

- soit à un délai-congé d'une durée de 2 mois,

- soit à un délai-congé d'une durée d'un mois et à une indemnité spéciale dont le montant et les modalités de calcul sont fixés par l'arrêté ministériel N° 68.256 du 23/7/1968.

Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement prévue à l'article XXIV de la présente Convention Collective. Lorsqu'un agent titulaire prend l'initiative de dénoncer le contrat, la durée du délai-congé est réduite de moitié. Le délai de préavis du fait de l'employeur ne jouera pas en cas de faute grave entraînant le licenciement de plein droit ou dûment motivé après avis du Conseil de Discipline.

Pendant la durée du préavis, en cas de licenciement, l'agent bénéficie de 12 heures de liberté par semaine pour rechercher un autre emploi. Ces absences sont fixées alternativement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à condition que son choix se concilie avec les nécessités du service. Elles pourront également, d'un commun accord entre les parties, être bloquées en demi-journées ou en journées. Lorsque, avant l'expiration du délai de préavis, l'agent a trouvé un nouvel emploi, il ne bénéficie plus des heures de liberté prévues ci-dessus.

L'inobservation du préavis entraîne, pour la partie qui rompt le contrat, le paiement à l'autre partie du salaire normal correspondant à la durée du préavis restant à courir.

EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

ARTICLE XXVI : L'exercice du droit syndical est reconnu conformément aux lois n° 417 du 7 juin 1945 et 957 du 18 juillet 1974.

1°) - Les Délégués du Personnel sont élus dans les conditions prévues par la Loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée par l'Ordonnance-Loi n° 696 du 15 Novembre 1960 et la Loi n° 946 du 19 Avril 1974.

2°) - Aucune sanction ne pourra être prise pour l'exercice du droit syndical conformément à la Loi n° 417 du 7 juin 1945.

3°) - Les Délégués du Personnel ont toutes les facilités à l'intérieur de la Compagnie pour l'exercice de leurs fonctions.

Des tableaux d'affichage seront mis à la disposition des Délégués du Personnel et seront placés dans les locaux les plus fréquentés du personnel : Ateliers, Dépôt, Bureau des conducteurs-receveurs, etc...

Le type de ces tableaux et leurs emplacements seront choisis d'un commun accord par la Direction et les Délégués.

M RS

../

4°) - Les Délégués du personnel disposeront des heures prévues par la législation en vigueur pour l'exercice de leurs fonctions.

5°) - La Direction de la Compagnie, en considération de l'incidence des horaires des Délégués du Personnel sur les heures de délégation attribuées par la Loi, tiendra compte des circonstances exceptionnelles dans lesquelles ces Délégués seront éventuellement appelés à remplir leur mission.

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE XXVII - La présente Convention se substitue à celle en vigueur depuis le 1° Janvier 1950, ainsi qu'à son Avenant.

La Direction et le Personnel s'engagent à se conformer en tous points aux diverses dispositions de cette Convention.

Des correctifs et des additifs pourront y être apportés en suivant la procédure prévue par la Loi.

La présente Convention prendra effet du 30/11/1989.

Pour la COMPAGNIE DES AUTOBUS de MONACO

Pour le SYNDICAT du PERSONNEL de la Cie des AUTOBUS de MONACO

ENREGISTRÉ à MONACO, le 01 DEC. 1999
F° 141R case 1 Reçu cinq francs

CLASSIFICATION du PERSONNEL

TABLEAU des EQUIVALENCES

COEFFICIENTS

CLASSIFICATIONS et COEFFICIENTS - Les classifications et coefficients sont ceux prévus par la grille de classement des emplois de la Convention Nationale Française des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, appliquée par les Transports Urbains de la Ville de Nice.

MAJORATIONS de SALAIRES pour ANCIENNETE - Dans chaque catégorie, des majorations de salaires seront accordées au personnel d'après le tableau suivant :

I - PERSONNEL de MAITRISE

Stage après 6 mois		(de 6 mois à 1 an)	soit	3 %	du coefficient de base
5° Classe pendant	2 ans	(de 2 à 3 ans)	soit au total	7 %	du coefficient de base
4° " "	2 "	(de 4 à 5 ans)	" "	10 %	" "
3° " "	4 "	(" 6 à 9 ")	" "	12 %	" "
2° " "	4 "	(" 10 à 13 ")	" "	14 %	" "
1° " "	5 "	(" 14 à 18 ")	" "	17 %	" "
Hors Classe "	5 "	(" 19 à 23 ")	" "	20 %	" "
Classe Excep. "A"	2 "	(" 24 à 25 ")	" "	25 %	" "
" " "B"	4 "	(" 26 à 29 ")	" "	30 %	" "
" " "C"	à partir de 30 ans et plus		"	32 %	" "

II - PERSONNEL D'EXECUTION

Stage après 6 mois		(de 6 mois à 1 an)	soit	3 %	" "
5° Classe pendant	2 ans	(" 2 ans à 3 ")	" "	7 %	" "
4° " "	2 "	(" 4 " à 5 ")	" "	10 %	" "
3° " "	4 "	(" 6 " à 9 ")	" "	12 %	" "
2° " "	4 "	("10 " à 13 ")	" "	14 %	" "
1° " "	5 "	("14 " à 18 ")	" "	17 %	" "
Hors Classe "	5 "	("19 " à 23 ")	" "	20 %	" "
Classe Excep. "A"	2 "	("24 " à 25 ")	" "	24 %	" "
" " "B"	4 "	("26 " à 29 ")	" "	30 %	" "
Classe Excep. "C"	à partir de 30 ans et plus		"	32 %	" "

CHANGEMENT de CATEGORIE

A l'intérieur des groupes d'agents d'exécution et agents de maîtrise, les agents qui changent de catégories conservent les avantages liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

-:-:-:-:-:-

RS. li M

TABLEAU DES EQUIVALENCES

Equivalence n° des paliers	Coef.	PERSONNEL OUVRIER ET MAITRISE TECHNIQUE	PERSONNEL MOUVEMENT ET MAITRISE MOUVEMENT	PERSONNEL ADMINISTRATIF ET MAITRISE ADMINISTRATIVE	DESSINATEURS ET TECHNICIENS
		CLASSEMENT THEORIQUE DE L'OUVRIER OU DE L'EMPLOYE SANS QUALIFICATION : AUCUN SALARIE DES RESEAUX DE TRANSPORTS URBAINS NE DOIT ETRE CLASSE DANS CET EMPLOI.			
2	145	11 - Ouvrier 01 (Manoeuvre)		11 a - Garçon de bureau, Planton, Garçon de courses 11 b - Gardien, Veilleur de nuit, Surveillant aux portes 11 c - Concierge 11 d - Personnel de nettoyage	
3	155	12 - Ouvrier 02		12 a - Huissier 12 b - Employé de Bureau 1er échelon 12 c - Dactylographe 1er échelon	
4	170	21 a - Ouvrier Professionnel OP1 21 b - Aide Magasinier	21 a - Receveur 21 b - Personnel de conduite des téléphériques et des funiculaires 21 c - Guichetier	21 a - Dactylographe 2e échelon 21 b - Téléphoniste - Standardiste 21 c - Sténodactylographe 1er échelon 21 d - Sténotypiste 1er échelon 21 e - Employé de Comptabilité 21 f - Employé de bureau 2e échelon	
5	175		22 a - Wattman avec receveur 22 b - Chauffeur Poids Lourds ou Chauffeur voiture de service 22 c - Encaisseur itinérant		
6	185	22 a - Ouvrier Professionnel confirmé OP2 22 b - Magasinier	23 a - Conducteur autobus trolleybus avec receveur 23 b - Wattman (titulaire du permis D) avec receveur 23 c - Agent commercial de guichet	22 a - Sténodactylographe 2e échelon 22 b - Sténotypiste 2e échelon 22 c - Employé Administratif 1er échelon 22 d - Aide Comptable Teneur de livres 1er échelon 22 e - Perforateur Vérificateur	

Equivalence n° des paliers	Coef.	PERSONNEL OUVRIER ET MAITRISE TECHNIQUE	PERSONNEL MOUVEMENT ET MAITRISE MOUVEMENT	PERSONNEL ADMINISTRATIF ET MAITRISE ADMINISTRATIVE	DESSINATEURS ET TECHNICIENS
7	190		24 a - Wattman agent unique 24 b - Vérificateur de perception 24 c - Agent de station de métro à poste fixe 24 d - Agent de station de métro itinérant		
8	200	31 - Ouvrier Professionnel hautement qualifié OP 3	25 a - Conducteur Receveur 25 b - Conducteur Agent seul 25 c - Wattman Agent unique (titulaire du permis D) 25 d - Conducteur de métro	23 a - Secrétaire d'Atelier ou Garage 1er échelon 23 b - Sténodactylographe correspondancier ou Sténotypiste correspondancier 23 c - Caissier 23 d - Employé Administratif 2e échelon 23 e - Mécanographe - Comptable 1er échelon 23 f - Aide Comptable Teneur de livres 2e échelon	
9	205		40 - Contrôleur de recette		
10	210	41 - Chef d'Equipe d'ouvriers 01 et 02	41 a - Contrôle de Route 41 b - Contrôleur Chef de Station	31 a - Secrétaire Sténodactylo 31 b - Mécanographe Comptable 2e échelon 31 c - Comptable 1er échelon 31 d - Secrétaire d'Atelier de Garage 2e échelon 31 e - Employé qualifié de service administratif ou d'exploitation	31 - Dessinateur Détaillant
11	220		42 - Contrôleur Technique Chef Conducteur Chef Wattman	32 - Caissier Comptable 32 - Employé E7	41 - Dessinateur d'exécution 42 a - Préparateur d'entretien - Agent des méthodes 42 b - Technicien d'atelier
11 bis	230		42 bis - Contrôleur d'exploitation		

Equivalence n° des paliers	Coef.	PERSONNEL OUVRIER ET MAITRISE TECHNIQUE	PERSONNEL MOUVEMENT ET MAITRISE MOUVEMENT	PERSONNEL ADMINISTRATIF ET MAITRISE ADMINISTRATIVE	DESSINATEURS ET TECHNICIENS
12	240	42 - Chef d'Equipe d'ouvriers professionnels	43 a - Chef Contrôleur 43 b - Chef Conducteur - Instructeur d'école de conduite		
13	250			41a - Comptable 2e échelon 41 b - Secrétaire de Direction 41 c - Rédacteur Principal	43 - Dessinateur d'études 1er échelon
14	270			42 - Comptable unique	44 - Dessinateur d'études 2e échelon
15	280	43 - Contremaître - Surveillant de Travaux	44 - Sous-Inspecteur	43 - Sous-Chef de Bureau	
16	300	44 - Sous Chef de Garage Sous Chef de Dépôt Chef de Remise Contremaître principal Surveillant principal des travaux	51 - Inspecteur du Mouvement 1er échelon		51 - Dessinateur - Projeteur 1er échelon
17	310			51 a - Chef de Bureau 51 b - Comptable principal 51 c - Chef Magasinier	
18	320	51 a - Chef de Garage Chef de Dépôt 51 b - Conducteur de travaux	52 - Inspecteur du Mouvement 2e échelon		52- Dessinateur Projeteur 2e échelon Dessinateur Principal
19	340			51 a - Chef des Bureaux 52 b - Chef Magasinier Principal 52 c - Chef Caissier Principal	
20	360	52 a - Chef de Dépôt Principal Chef de Garage Principal 52 b - Chef d'Atelier Chef d'Entretien 52 c - Dessinateur Chef de Groupe Chef de Bureau d'études	53 - Inspecteur Principal du Mouvement		

Equivalence n° des paliers	Coef.	PERSONNEL DES INGENIEURS ET CADRES
21	390	62 a - Ingénieur Adjoint ou Cadre Adjoint du Mouvement 62 b - Ingenieur Adjoint des Services Techniques Chef d'Entretien Principal 62 c - Chef des Approvisionnements 62 d - Cadre Adjoint de Service Administratif
22	430	63 a - Ingénieur du Mouvement 63 b - Ingénieur des Services Techniques 63 c - Sous-Chef de la Comptabilité 63 d - Chef du Contentieux 63 e - Chef du Personnel
23	530	64 a - Ingenieur, Chef du Service du Mouvement 64 b - Ingénieur, Chef de Service Technique 64 c - Chef du Service du Personnel 64 d - Chef du Service de la Comptabilité 64 e - Chef du Service du Contentieux 64 f - Chef du Service Administratif
24	630	65 - Chef d'Exploitation ou Ingenieur Principal ou Secrétaire Général Administratif ou Cadre Principal Administratif
25	690	66 - Ingénieur en Chef ou Assimilé

ANNEXE N° 2

GRILLE DES COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOIS

Numéros des paliers	Coefficients hiérarchiques
1	100
2	145
3	155
4	170
5	175
6	185
7	190
8	200
9	205
10	210
11	220
11 bis	230
12	240
13	250
14	270
15	280
16	300
17	310
18	320
19	340
20	360
21	390
22	430
23	530
24	630
25	690