Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950

Brochure : 3085, IDCC : 16

Sommaire

Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 2
CLAUSES COMMUNES 2
Champ d'application 2
Durée, dénonciation, révision 4
Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis 5
Conventions collectives régionales et locales 5
Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche 6
Liberté syndicale et liberté d'opinion 6
Exercice de l'action syndicale 7
Délégués du personnel 9
Comités d'entreprise ou d'établissement 11
Panneaux d'affichage 12
Conditions d'embauche 12
Contrat individuel de travail 13
Durée du travail 13
Hygiène 14
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 15
Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés 16
Absence 16
Maladies et accidents 17
Salariés âgés de moins de dix-huit ans 18
Personnel intermittent et saisonnier 18
Service et périodes militaires 19
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes 19
Egalité de traitement entre les Français et les étrangers 19
Retraites 19
Conciliation 19
Commission de validation des accords collectifs 20
Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques 22
Emploi et enseignement professionnel 23
Date d'application 23
Publicité 23
Annexe I : Ouvriers - Accord du 16 juin 1961 24
Objet 24
Groupes d'ouvriers intéressés 24
CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS GROUPES D'OUVRIERS 25
Période d'essai 25
Embauchage définitif 25
Nomenclature et définition des emplois 25
Affectation temporaire - Changement d'emploi 26
Durée du travail 26
Délai-congé 27
Indemnité de licenciement 27
Licenciement collectif 27
Congé annuel payé 28
Jours fériés non travaillés 28
Jours fériés travaillés 29
Dimanches travaillés 30
Congés exceptionnels payés 30
Repos hebdomadaire 31
Maternité 32
Indemnités de déplacement 33
Arrêts de travail consécutifs à des intempéries 33
Maladie et accident 33
Visites médicales 35
Inaptitude physique à la conduite 35

Transports internationaux 37
Départ en retraite 38
CHAPITRE II : RÉMUNÉRATION DES OUVRIERS DES TRANSPORTS 38
Rémunération effective 38
Rémunération globale garantie 39
Primes et respect des conditions de sécurité 40
Modalités de paiement des rémunérations 40
Aptitude physique réduite 41
Dispositions antérieures 41
CHAPITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT 41
Durée du travail 41
Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales 42
Transports en commun - Dispositions diverses 43
Services réguliers (sauf tourisme) - Dispositions diverses 43
Services de tourisme - Dispositions diverses 44
Grande remise - Dispositions diverses 44
Services d'ambulances - Dispositions diverses 46
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT 47
Durée du travail 47
Changement de véhicule 47
Services grands-routiers - Dispositions diverses 48
Personnels coursier - Dispositions diverses 49
Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales 51
CHAPITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DE DÉMÉNAGEMENT 51
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DE MANUTENTION ET AUX OUVRIERS DIVERS 51
Conditions de travail - Dispositions générales 51
CHAPITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS D'ENTRETIEN ET DE RÉPARATION 52
Classification 52
CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES 53
Date d'application 53
Dénonciation - Révision 53
Publicité 53
Annexe I : Ouvriers ; Nomenclature et définition des emplois - Accord du 16 juin 1961 54
Personnel roulant 54
Personnel de manutention et ouvriers divers 58
Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile 60
Personnel roulant 63
Annexe I : Ouvriers Annexe Frais de déplacement Protocole du 30 avril 1974 67
Objet 67
Définitions 68
SECTION I : Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport 68
Cas général des déplacements comportant un ou plusieurs repas hors du lieu de travail 68
Cas particulier des déplacements dans la zone de camionnage autour de Paris 68
Prise de service matinal 69
Grands déplacements 69
Repas sur le lieu de travail 69
SECTION II : Transports routiers de voyageurs 69
A. - Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail 70
B. - Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail 70
C. - Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile 70
Cas particulier des conducteurs grand tourisme. 71
SECTION III : Dispositions communes 71
Cas particulier des services de nuit 71
Déplacement à l'étranger 71
Logement ou nourriture assurés par l'entreprise 71
Avances sur frais 72
Utilisation des voies à péage 72

SECTION IV : Révision du taux des indemnites ... 72
Procédure de révision (1) ... 72
SECTION V : Application du protocole ... 73
Date d'application ... 73
Publicité ... 73
Annexe I : Ouvriers ; Frais de déplacement ; Taux des indemnités forfaitaires - Accord du 30 avril 1974 ... 73
FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS ... 73
Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995) ... 73
Annexe II : Employés - Accord du 27 février 1951 ... 76
Objet ... 76
Nomenclature et définition des emplois ... 76
Salaires minimaux professionnels ... 77
Indemnités complémentaires ... 77
Employés présentant une aptitude physique réduite ... 78
Arrêtés de salaires ... 78
Salaire minimal interprofessionnel de croissance ... 78
Durée du travail ... 79
Période d'essai ... 79
Remplacement - Changement d'emploi ... 79
Délai-congé ... 80
Indemnité de congédiement ... 80
Licenciement collectif ... 80
Congé annuel payé ... 81
Congés exceptionnels payés ... 81
Maladie et accident ... 82
Départ en retraite ... 84
Maternité ... 85
Emploi d'engins motorisés à deux roues ... 85
Formation professionnelle ... 85
Dénonciation - Révision ... 86
Date d'application ... 86
Publicité ... 86
Annexe II : Employés ; Nomenclature et définition des emplois - Accord du 27 février 1951 ... 87
Groupe 1. ... 87
Groupe 2. ... 87
Groupe 3. ... 87
Groupe 4. ... 88
Groupe 5. ... 89
Groupe 6. ... 91
Groupe 7. ... 93
Groupe 8. ... 94
Groupe 9. ... 94
Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise - Accord du 30 mars 1951 ... 95
Objet ... 95
Nomenclature et définition des emplois ... 96
Classement du personnel ... 96
Salaires minimaux professionnels garantis ... 96
Indemnités complémentaires ... 97
Salaires effectifs ... 98
Aptitude physique réduite ... 98
Arrêtés de salaires ... 98
Durée du travail ... 99
Période d'essai ... 99
Embauchage définitif ... 99
Remplacement temporaire ... 100
Changement d'emploi ... 100

Changement d'établissement 101
Frais de déplacements 101
Délai-congé 102
Indemnité de congédiement 103
Licenciement collectif 103
Congés annuels payés 103
Congés exceptionnels payés 104
Maladie et accident 105
Départ en retraite 107
Maternité 108
Emploi d'engins motorisés à deux roues 109
Formation professionnelle 109
Dénonciation, révision 109
Date d'application 110
Publicité 110
Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise ; Nomenclature et définition des emplois - Accord du 30 mars 1951 110
Groupe 1. 110
Groupe 2. 111
Groupe 3. 113
Groupe 4. 115
Groupe 5. 119
HAUTE MAITRISE : Groupe 6. 119
HAUTE MAITRISE : Groupe 7. 121
HAUTE MAITRISE : Groupe 8. 122
Annexe IV : Ingénieurs et cadres - Accord du 30 octobre 1951 122
Objet 122
Définition générale des ingénieurs et cadres 123
Nomenclature et définition des emplois 123
Classement des ingénieurs et cadres 123
Rémunérations minimales professionnelles garanties 124
Rémunérations effectives 125
Dispositions antérieures 126
Durée du travail 127
Période d'essai 127
Embauchage définitif 127
Remplacement temporaire 128
Promotion 128
Déclassement 129
Changement d'établissement 129
Frais de déplacement 129
Résiliation du contrat de travail 130
Licenciement collectif 130
Indemnité de congédiement 131
Départ en retraite 132
Retraite et prévoyance 133
Congés annuels payés 133
Congés exceptionnels payés 134
Maladie et accident 134
Maternité 136
Formation professionnelle 137
Dénonciation - Révision 137
Date d'application 137
Publicité 138
Annexe IV : Ingénieurs et cadres ; Nomenclature des groupes - Accord du 30 octobre 1951 138
Groupe 1 : Définitions d'emplois types. 138
Groupe 2 : Définitions d'emplois types. 138
Groupe 3 : Définitions d'emplois types. 139

Groupe 4 : Définitions d'emplois types. 140
Groupe 5 : Définitions d'emplois types. 140
Groupe 6 : Définition générale. 140
Groupe 7 : Cadres supérieurs 141
- Définition générale 141
Annexe V : Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance - Accord du 5 mars 1958 141
TITRE Ier : EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITES INSTITUÉ PAR LE DÉCRET N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954. 141
TITRE II : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DANS LES ENTREPRISES DONT LE PERSONNEL N'EST PAS AFFILIÉ A LA C.A.R.C.E.P.T. 143
TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES. 144
Annexe VI : Participation des salariés aux fruits de l'expansion - Accord du 24 mars 1982 145
Formation professionnelle continue, Association Fongecip transports Accord du 25 février 1983 150
Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires 151
champ d'application 152
Contrat de travail 152
Qualification 153
Durée du travail 153
Horaire de travail 153
Modifications aux horaires de travail 153
Exercice d'une activité à temps complet 154
Exercice d'une activité hors période d'activité scolaire 154
Rémunération 154
Ancienneté 155
Jours fériés 155
Congés annuels payés 155
Congés pour événements familiaux 156
Complément de salaire en cas de maladie et accident 156
Période d'essai 156
Délai-congé 156
Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel 157
Formation professionnelle 157
Dispositions diverses 157
Révision et dénonciation 158
Abrogation des dispositions antérieures 158
Date d'application 158
Publicité 159
Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires du 15 juin 1992 159
Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires 159
Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane 159
PRÉAMBULE 159
Champ d'application 160
Bénéficiaires 160
Durée du plan social 161
Information sur le plan social 161
Procédure de licenciement 162
Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi 162
Congé de conversion 163
Allocation temporaire dégressive 164
Aide à la mobilité géographique 164
Cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise 165
Indemnité complémentaire spécifique de licenciement 165
Salariés de plus de cinquante ans 166
Durée du travail 166

Mise en oeuvre du plan social ... 166
Suivi du plan social ... 167
Durée et mise en oeuvre de l'accord ... 167
Dénonciation ... 167
Dépôt et publicité ... 168
Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points ... 168
Reconstitution partielle des points ... 168
Conséquences de la suspension ou de l'invalidation du permis de conduire sur le contrat de travail ... 169
Fonds spécial professionnel ... 170
Dispositions diverses ... 171
Application ... 171
Publicité et dépôt ... 171
Accord du 22 février 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés ... 171
Champ d'application ... 171
Désignation des organismes collecteurs ... 172
Gestion des fonds ... 172
Missions des instances paritaires ... 172
Dispositions diverses ... 173
Participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés, Annexe Accord du 22 février 1993 ... 173
Champ d'application ... 173
Accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise ... 174
Préambule ... 174
Titre Ier Préambule ... 174
Clauses de sauvegarde ... 174
Titre II Champ d'application ... 175
Personnels visés par l'accord ... 175
Titre III Temps de service ... 175
Définition ... 175
Décompte des temps de service ... 176
Titre IV Rémunération des temps de service ... 177
Rémunération effective ... 177
Heures supplémentaires ... 177
Rémunération mensuelle professionnelle garantie ... 177
Comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie ... 178
Dispositions générales ... 178
Titre V Repos récupérateurs ... 178
Principes d'attribution ... 178
Calendrier d'attribution ... 179
Titre VI Bulletin de paye ... 179
Présentation et utilisation ... 179
Titre VII Réduction des temps de service ... 180
Calendrier ... 180
Titre VIII Dispositions diverses ... 180
Commission nationale de suivi de l'accord ... 180
Personnels de conduite courte distance ... 181
Personnels de conduite du déménagement ... 181
Actualisation des barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie ... 181
Entrée en application ... 182
Publicité ... 182
Rémunérations des personnels au 1er octobre 1995, 1er janvier 1997, et 1er janvier 1998 ... 182
Avenant n° 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite ... 184
Dispositions particulières ... 185

Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel ... 185
Procès-verbal sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise ... 185
Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers ... 187
Préambule ... 187
TITRE Ier : FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE DES CONDUCTEURS ROUTIERS ... 187
Principe ... 187
Personnels concernés ... 187
Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire ... 188
Réalisation de la formation initiale obligatoire ... 189
Déroulement de la formation pendant la période d'essai ... 190
Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire. ... 190
Bilan de l'application du dispositif ... 190
Extension de l'obligation de formation initiale ... 191
TITRE II : FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SECURITE DES CONDUCTEURS ROUTIERS ... 191
Principe ... 191
Personnels prioritaires ... 191
Durée minimale ... 192
Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité ... 192
Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité ... 193
Bilan de l'application du dispositif ... 193
TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES ... 193
Attestations de formations initiale et continue ... 193
Calendriers d'application ... 194
Entrée en vigueur ... 195
Publicité ... 195
Procès-verbal de la réunion de signature du 20 janvier 1995 ... 195
OPCA transports, Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 ... 196
Constitution de sections professionnelles paritaires techniques ... 196
Missions ... 197
Conseils des sections professionnelles paritaires techniques ... 198
Participation aux réunions ... 198
Emploi des contributions des entreprises ... 198
Entrée en application ... 199
Publicité et dépôt ... 199
Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance ... 199
Dispositions générales ... 199
Entreprises adhérentes à la Carcept ... 200
Entreprises non adhérentes à la Carcept ... 200
Salaire mensuel brut moyen de référence ... 201
Indemnité de cessation d'activité ... 201
Durée d'application ... 201
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises ... 202
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical ... 203
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche ... 203
Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996). Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996 ... 203
Déclaration du 23 décembre 1996 (activités de transport de fond et valeurs). Déclaration du 23 décembre 1996 ... 204
Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs ... 205
Disposition générale. ... 205
Nouveaux bénéficiaires. ... 205
Durée d'application. ... 205
Entrée en application. ... 206
Publicité et dépôt. ... 206
Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans ... 206
Préambule ... 206

Personnels concernés 207
Mise en oeuvre du CFA 208
Rupture du contrat de travail 208
Statut du bénéficiaire du CFA 209
Financement du régime 211
Contrepartie d'embauche 212
Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité 212
Bilan de l'application de l'accord 213
Entrée en application et durée de l'accord 213
Publicité et extension 213
Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité 214
Création et dénomination 214
Objet et missions 214
Conseil d'administration 215
Commission technique paritaire 216
Commission sociale paritaire 216
Statut et règlement intérieur 216
Entrée en application et durée 216
Publicité et extension 217
Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des entreprises de transport de déménagement 217
Préambule 217
Conditions de travail 218
Déménagement de particuliers 218
Déménagement d'entreprises 218
Déménagement international 219
Conduite des véhicules 219
Rémunération du personnel roulant 219
Contrat de travail à durée déterminée 219
Congé annuel payé 220
Formation professionnelle 220
Port de charges 220
Emploi des jeunes 221
Lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé 221
Application des dispositions conventionnelles générales 221
Entrée en application et dispositions diverses 221
Publicité et dépôt 221
Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs 222
Disposition générale 222
Entrée en application de l'accord 223
Publicité et extension 223
Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 1997 et à l'ouverture de négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective 223
Rémunérations minimales conventionnelles 1997 224
Révision programmée des dispositions de la convention collective 226
Conditions de déroulement des négociations 230
Rapports et bilans d'étape 230
Entrée en application 231
Dépôt et publicité 231
Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997 231
Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs 232
Principes généraux 232
Personnels concernés 232
Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail 233
Allocation de CFA-Voyageurs 233

Cas particuliers ... 234
Nature et modalités du départ de l'entreprise ... 235
Initiative et nature de la rupture ... 235
Date de départ effectit de l'entreprise ... 235
Indemnité de cessation d'activité ... 235
Financement du régime ... 236
Cotisation de la profession ... 236
Subvention versée par l'Etat ... 237
Equilibre financier du régime. ... 237
Contreparties en matière d'emploi ... 237
Principes ... 237
Cas de la rupture du contrat de travail du nouvel embauché ... 238
Bilan des départs en CFA-Voyageurs ... 238
Cas de non-respect de l'obligation d'embauche ... 238
Cas particuliers ... 239
Statut du bénéficiaire du CFA-Voyageurs au regard de l'emploi ... 239
Mesures de renforcement de la lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé ... 239
Mesures concernant les entreprises ... 239
Mesures concernant les bénéficiaires ... 240
Carrières mixtes (voyageurs et marchandises) ... 240
Gestion du CFA-Voyageurs ... 240
Bilans ... 241
Bilan de suivi statistique de l'accord ... 241
Bilan prévisionnel ... 242
Entrée en application et durée de l'accord ... 242
Publicité et extension ... 242
Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs (AGECFA) ... 243
Création et dénomination ... 243
Objet et missions ... 243
Conseil d'administration ... 244
Commission technique paritaire ... 244
Commission sociale paritaire ... 245
Statut et règlement intérieur ... 245
Entrée en application et durée ... 245
Publicité et extension ... 246
Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémuération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants ... 246
Préambule ... 246
Personnels concernés ... 246
Définition de l'amplitude ... 247
Garantie minimale de rémunération ... 247
Modalités de décompte des temps de service et de l'amplitude ... 247
Mentions sur le bulletin de paie ... 247
Ouverture de négociations sur la définition des notions de temps de repos et de temps d'autres travaux ... 248
Entrée en application ... 248
Publicité et dépôt ... 248
PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE SIGNATURE : DU 12 NOVEMBRE 1998. ... 248
Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs ... 249
Article ... 249
Préambule ... 249
Personnels concernés ... 250
Dispositions générales - Rappel ... 250
Organisation du travail ... 250
Durée maximale de travail des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel ... 251
Contrôle de la durée du travail ... 251

Création d'un observatoire du travail à temps partiel 251
Bilan annuel de travail à temps partiel dans les entreprises 251
Ouverture d'une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail 252
Mesure exceptionnelle au 1er janvier 1999 252
Date d'application 252
Publicité et extension 253
Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs 253
Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs 253
TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs. 255
Personnels concernés 255
Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire 256
Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire 257
Déroulement de la formation pendant la période d'essai 258
Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire. 258
Bilan de l'application du dispositif. 258
TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers de voyageurs 259
Principe 259
Personnels prioritaires 259
Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité 259
Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité 260
Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité 260
Bilan de l'application du dispositif 261
TITRE III : Dispositions diverses 261
Attestations de formations initiale et continue 261
Entrée en vigueur et calendriers d'application 262
Publicité 262
Calendriers de mise en oeuvre des formations obligatoires des conducteurs interurbains de voyageurs 263
- Formation initiale minimale obligatoire 263
Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers 264
Avenant à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs Avenant n° 1 du 3 mars 2000 265
Mesure exceptionnelle au 1er janvier 2000. 265
Reprise des dispositions antérieures. 265
Application de l'accord. 266
Accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire 266
Préambule 266
TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION 267
Personnels concernés 267
TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL 268
Définitions et limites maximales 268
Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants. 270
Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité 271
Repos quotidien 271
Réduction de la durée du travail. 272
Aménagement, réduction du temps de travail 276
Modalités de contrôle et de suivi 280
Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations 282
Dispositions relatives à l'emploi 282
TITRE III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail 282
Contingent d'heures supplémentaires 282
TITRE III : Mesures d'accompagnement 283
Contingent d'heures supplémentaires 283
TITRE IV : Rémunérations 284
Définitions 284

Salaire mensuel professionnel garanti - SMPG 285
Classification et nomenclature des emplois et des tâches 287
TITRE V : Dispositions diverses 288
Conditions de prise des repas 288
Travail à temps partiel 288
Double équipage 288
Dispositions abrogées 288
Travail de nuit 289
Temps de repos et de pause 290
Commission de suivi du présent accord 291
Publicité et dépôt 291
Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire 291
Salaires mensuels professionnels garantis 295
PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE SIGNATURE DU 4 MAI 2000 Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire 295
Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 296
Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement 296
Préambule 296
TITRE Ier : Champ d'application. 297
Personnels concernés 297
TITRE II : Durée du travail 297
Normes applicables 297
Répartition et contrôle du temps de travail 298
Réduction de la durée du travail 298
Modalités de contrôle et de suivi 303
Dispositions spécifiques applicables aux cadres et aux personnels commerciaux itinérants non cadres 305
Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations 307
Dispositions relatives à l'emploi. 308
TITRE III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail 309
Contingent d'heures supplémentaires 309
TITRE IV : Dispositions diverses 309
Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles 309
Mesure particulière applicable aux personnels sédentaires 310
Amplitude journalière, contrat à temps partiel, contrat saisonnier et contrat journalier 310
Entrée en vigueur 310
Dépôt et publicité 310
Annexe I : Attribution des jours de réduction du temps de travail 311
Annexe II : Salaires 311
Annexe III : Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (art. 7 de l'accord-cadre) 311
Avenant à l'accord cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire Avenant n° 2 du 19 décembre 2000 311
Modèle de feuille de route. 312
Entrée en application. 312
Publicité et dépôt. 312
Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service 312
Interprétation des dispositions de la convention collective 312
Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit 313
Recours au travail de nuit et période nocturne 313
Durée du travail 314
Compensations au travail de nuit 314
Application des dispositions légales et réglementaires 315
Entrée en application 316
Dépôt et publicité 316
Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN 316
Dispositions préliminaires. 317

Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. 317
Ouverture de la négociation du 318
Dépôt et publicité. 318
Procès-verbal du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit 318
Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la CARCEPT 319
Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002 321
Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié 322
Statuts 324
TITRE Ier : Généralités 324
TITRE II : Administration 325
TITRE III : Gestion financière de l'institution 331
TITRE IV : Comité paritaire d'approbation des comptes 332
TITRE V : Dispositions diverses 334
Modifications de la CARCEPT-Prévoyance Accord du 17 décembre 2001 334
Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance Annexe n° I du 5 février 2002 336
Statuts 337
ARTT Accord du 18 avril 2002 349
Préambule 349
TITRE Ier : Champ d'application et portée juridique de l'accord 350
Champ d'application 350
Portée juridique 350
TITRE II : Temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire 350
Définition du temps de travail effectif 350
Définition du temps de travail effectif des conducteurs 351
Heures supplémentaires 352
Durées maximales du travail 352
Amplitude et coupures 353
Définition de la vacation 354
Travail de nuit 354
Repos hebdomadaire 355
TITRE III : Réduction et organisation du temps de travail 355
Préambule 355
Réduction hebdomadaire du temps de travail 356
Réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite 356
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos 356
Modulation de la durée du travail 357
Dispositions spécifiques au personnel cadre 359
Aides à la réduction du temps de travail 359
TITRE IV : Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires 359
Préambule 359
Définition 360
Egalité des droits 360
Contrat de travail 361
Périodes d'interruption au cours d'une même journée 361
Heures complémentaires 361
Modification de la répartition des horaires 362
Temps partiel modulé 362
Priorité de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel 363
Conducteurs en périodes scolaires 363
TITRE V : Rémunération 364
Taux horaire et 13e mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective 364
Garantie de rémunération 365
TITRE VI : Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail 365
Conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire 365

TITRE VII : Dispositions diverses ... 366
Modalités de décompte du temps de travail effectif et information des salariés ... 366
Durée du délai-congé de démission des conducteurs ... 366
Commission de suivi de l'accord ... 366
Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises ... 367
Entrée en vigueur de l'accord ... 368
Chantiers thématiques ... 369
Dépôt et extension ... 369
Décompte du temps de travail effectif et information des salariés ... 370
Application des dispositions de l'article 14.7 ... 371
Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs ... 372
Procès-verbal de signature ... 372
Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs ... 372
Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois spécifiques des activités de prestations logistiques ... 372
Dispositions préliminaires ... 373
Définition des emplois ... 373
Classement des emplois spécifiques ... 381
Poursuite de la négociation du protocole ... 381
Réécriture des nomenclatures et définitions des emplois des CCNA 1 à CCNA 4 ... 381
Dépôt et publicité ... 381
Classement et coefficients des emplois ... 382
Avenant n° 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du 18 avril 2002 ... 383
Objet du présent avenant. ... 383
Entrée en vigueur de l'avenant. ... 383
Dépôt et extension de l'avenant. ... 384
Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi (transport de déménagement) ... 384
Définition des emplois. ... 384
Classification générale des emplois. ... 385
Entrée en vigueur. ... 385
Dépôt et publicité. ... 385
Avenant n° 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité ... 385
Entrée en application. ... 386
Publicité et dépôt. ... 386
Avenant à l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs Avenant n° 2 du 16 janvier 2004 ... 386
Objet du présent avenant. ... 386
Entrée en vigueur de l'avenant. ... 387
Dépôt et extension de l'avenant. ... 387
Avenant à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres Avenant n° 70 du 19 avril 2004 ... 388
Entrée en application. ... 388
Dépôt et publicité. ... 388
Avenant à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise Avenant n° 78 du 19 avril 2004 ... 388
Entrée en application ... 389
Dépôt et publicité ... 389
Avenant à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés Avenant n° 80 du 19 avril 2004 ... 389
Entrée en application ... 390
Dépôt et publicité ... 390
Avenant à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers Avenant n° 92 du 19 avril 2004 ... 390
Entrée en application ... 391
Dépôt et publicité ... 391
Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exercant des activités de prestations logistiques (1) ... 391
Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ... 392
Définition, classement des emplois et rémunération conventionnelle des personnels ... 392
Dispositions relatives à la formation professionnelle ... 393
Intégration des emplois spécifiques ... 395

Personnels concernés par le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 395
Dispositions diverses 395
Entrée en vigueur 396
Dépôt et publicité 396
Définition des emplois spécifiques 396
Réserve émise par la CGT 401
Avenant relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation Avenant du 30 septembre 2004 402
Objet du présent accord. 402
Déblocage anticipé et versement direct des droits à participation. 402
Plafond. 403
Demande du bénéficiaire. 403
Entrée en application. 403
Dépôt et publicité. 403
Accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs 404
Préambule 404
Approche globale du contenu de l'activité de conduite 404
Classification 405
Rémunération conventionnelle 405
Contenu du contrat de travail 405
Dispositions diverses 406
Entrée en application 407
Dépôt de publicité 407
Accord sur l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs Procès-verbal du 24 septembre 2004 407
Procès-verbal de signature 408
Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement 408
Préambule 408
Temps de liaison et d'accompagnement 409
Amplitude journalière 411
Décompte du temps de travail 411
Modalités de décompte et de suivi 412
Clause de sauvegarde salariale et principe de non-cumul 412
Contrat journalier 413
Limitation du recours au CDD et développement du CDI 413
Dispositions diverses et poursuite de la valorisation professionnelle du déménagement 414
Portée juridique de l'accord 414
Entrée en vigueur 415
Dépôt et publicité 415
PROJET Contrat de travail à durée déterminée journalier (1) 415
Procès-verbal de la réunion de signature du du 22 septembre 2005 416
Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance 417
Entrée en application 417
Dépôt et publicité 417
Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise Annexe VI 418
Objet du présent accord 418
Versement direct ou déblocage, à titre exceptionnel, des droits 418
Demande des bénéficiaires 419
Entrée en application 419
Dépôt et publicité 419
Avenant à l'accord sur l'ARTT du 18 avril 2002 Avenant n° 3 du 21 décembre 2005 419
Modification des dispositions de l'accord ARTT du 18 avril 2002. 420
Négociation des chantiers thématiques. 420
Entrée en vigueur de l'avenant. 420

Dépôt et extension de l'avenant. 421
Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers 421
Clause de sauvegarde. 422
Poursuite des négociations. 422
Entrée en vigueur. 423
Dépôt et extension. 423
Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers 423
Entrée en vigueur. 423
Publicité et dépôt. 424
Personnel coursier 424
Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du 425
Première étape de revalorisation des rémunérations conventionnelles 427
Mise en oeuvre du 427
Entrée en vigueur 428
Dépôt et publicité 428
Avenant n° 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage 428
Indemnisation des dépassements d'amplitude. 428
Relevé hebdomadaire d'activité. 429
Entrée en vigueur. 429
Dépôt et publicité. 430
Avenant à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance Avenant du 14 décembre 2006 430
Entrée en application. 430
Dépôt et publicité. 431
Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels 431
Préambule 435
Annexe 436
Avenant n° 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I) 436
Annexe 437
Avenant n° 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels 437
Avenant n° 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de déplacement des ouvriers (1) 440
Annexe 441
Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire 441
Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 441
Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance 447
Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT 465
Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise (annexe VI) 476
Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle 477
Avenant n° 53 du 8 juillet 2008 relatif aux frais de déplacement 479
Annexe 480
Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance 480
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance 481
Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n° 94 du 13 décembre 2005 487
Avenant n° 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991 487
Préambule 489
Avenant n° 4 du 24 mars 2009 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT 489
Avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT (La Réunion) 491
Accord du 29 juin 2009 relatif à la prévoyance 494
Préambule 495
Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009 495
Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité 496
Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité 497
Accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de

prestataire dans le transport interrurbain de voyageurs 499
Préambule 503
Annexe 504
Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur 505
Préambule 509
Annexe 509
Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs 509
Préambule 511
Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECFA Voyageurs (annexe) 511
Préambule 512
Avenant n° 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail 512
Préambule 512
Abrogation de l'article 28 513
Entrée en application 513
Dépôt et publicité 513
Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT 513
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA 514
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité 515
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle 515
Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 515
Préambule 523
Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au congé de fin d'activité 524
Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite 525
Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs 526
Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité 529
Préambule 537
Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n° 1 538
Annexe VII - Formation professionnelle - Accord du 1er février 2011 538
Préambule 538
Chapitre liminaire Champ d'application 539
Chapitre Ier Structures institutionnelles et professionnelles 540
Chapitre II Dispositifs de professionnalisation 546
Chapitre III Plan de formation 554
Chapitre IV Formation tout au long de la vie et sécurisation des parcours professionnels 557
Chapitre V Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle 564
Chapitre VI Dispositions spécifiques au transport routier de personnes 566
Chapitre VII Dispositions spécifiques au transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport 567
Chapitre VIII Dispositions diverses 568
ANNEXES 570
Annexe I 571
Annexe II 571
Annexe III 572
Annexe IV 576
Annexe V 576
Annexe VI 578
Annexe VII 579
Avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement 579
Annexe 580
Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement 580
Annexe 581
Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance 582
Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement 591
Préambule 593
Annexe 594
Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998,

12 novembre 2009 ... 598
Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel ... 599
Préambule ... 605
Annexe ... 605
Avenant n° 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité ... 605
Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques ... 607
Préambule ... 608
Annexe ... 608
Avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques ... 610
Préambule ... 611
Annexes ... 611
Avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications ... 614
Avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ... 615
Annexe ... 616
Avenant n° 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité ... 619
Avenant n° 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ... 620
Accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé ... 623
Préambule ... 629
Annexe ... 629
Avenant n° 1 du 16 octobre 2012 à l'accord du 1er février 2011 relatif à la formation professionnelle ... 630
Avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ... 631
Annexe ... 632
Dénonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel ... 635
Avenant n° 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite ... 636
Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 relatif à la garantie de l'emploi ... 638
Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 641
Annexe ... 642
Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » ... 644
Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » ... 645
Avenant n° 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II « Employés » ... 646
Avenant n° 103 du 13 février 2014 relatif à l'annexe I « Ouvriers » ... 647
Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1) ... 649
Préambule ... 650
Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 2) ... 651
Préambule ... 652
Avenant n° 18 du 27 mai 2014 à l'accord du 5 mars 1991 portant révision de la nomenclature des primes ... 652
Avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I « Ouvriers » ... 658
Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ... 660
Annexes ... 661
Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement ... 665
Annexe ... 666
Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement ... 667
Préambule ... 668
Avenant n° 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé ... 669
Préambule ... 671
Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance ... 671
Préambule ... 674
Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé ... 675
Préambule ... 678
Annexes ... 679
Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé (transport sanitaire) ... 679

Préambule ... 683
Annexes ... 684
Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme ... 685
Préambule ... 685
Titre Ier Champ d'application ... 685
Titre II Définitions et nomenclature ... 686
Titre III Conditions spécifiques d'emploi ... 688
Titre IV Dispositions spécifiques aux mesures de sécurité ... 689
Titre V Formation professionnelle ... 690
Titre VI Dispositions diverses ... 690
Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement ... 691
Préambule ... 693
Annexe I ouvriers SALAIRES Avenant 72 du 5 décembre 1990 ... 693
Salaires à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991 ... 693
Rémunérations globales garanties pour 39 heures de travail par semaine et 169 heures par mois ou la durée équivalente, à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991 ... 694
Salaires Grands routiers ou longue distance Avenant n° 9 du 14 novembre 2001 ... 703
Salaires à compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002. ... 703
Salaires Prime de monitorat et salaires minimaux Avenant n° 9 du 6 décembre 2001 ... 705
Salaires Accord du 18 avril 2002 ... 707
ANNEXE II de l'accord du 18 avril 2002 ... 707
Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros) ... 707
Salaires Personnel roulants : grands routiers ou longue distance Accord du 23 avril 2002 ... 709
Salaires Personnel roulants : grands routiers ou longue distance Avenant n° 43 du 15 mai 2002 ... 711
Salaires Transport routier de voyageurs : employés Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 ... 712
Salaires à compter du 1er juillet 2002. ... 712
Salaires Transport routier de voyageurs : ouvriers Avenant du 20 septembre 2002 ... 715
Salaires à compter du 1er mai 2002. ... 715
Salaires ouvriers Accord du 25 novembre 2002 ... 716
Salaires à compter du 1er mai 2002. ... 716
Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 740
Salaires ... 740
Salaires (personnels ouvriers ambulanciers) Avenant du 16 février 2004 ... 741
Salaires Avenant n° 1 du 1 juin 2005 ... 743
Avenant n° 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement ... 745
Salaires Personnels ingénieurs et cadres (annexe IV). Avenant n° 72 du 19 septembre 2006 ... 749
Salaires Personnels employés (annexe II). Avenant n° 82 du 19 septembre 2006 ... 751
Salaires Personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III) Avenant n° 80 du 19 septembre 2006 ... 752
Salaires personnels ouvriers (annexe I) Avenant n° 96 du 19 septembre 2006 ... 753
Salaires (Annexe I, II, III, IV) Accord du 7 décembre 2006 ... 755
Revalorisation des rémunérations conventionnelles ... 755
Salaires (RAG et GAR) Avenant du 5 mars 2007 DOUBLON ... 758
Garantie annuelle de rémunérations pour l'année 2007. ... 758
Salaires (annexe I) Avenant n° 50 du 16 février 2007 ... 769
Indemnités aux frais de déplacements (Annexe I). ... 769
Avenant n° 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe I) ... 770
Avenant n° 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe II) ... 771
Avenant n° 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe III) ... 773
Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe IV) ... 774
Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 (transport de déménagement) ... 775
Avenant n° 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers ... 779
Annexe ... 780
Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles ... 780

Annexe 782
Avenant n° 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe IV) 791
Annexe 791
Avenant n° 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe III) 793
Annexe 794
Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe II) 796
Annexe 797
Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 (annexe I) 798
Annexe 799
Avenant n° 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement 800
Annexe 801
Avenant n° 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires (ambulanciers) 804
Annexe 805
Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations logistiques ... 805
Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe IV) 812
Annexe 813
Avenant n° 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe III) 814
Annexe 816
Avenant n° 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe II) 817
Annexe 818
Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe I) 819
Annexe 820
Avenant n° 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers 821
Annexe 822
Avenant n° 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement 822
Annexe 823
Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations 824
Annexe 826
Avenant n° 6 du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations 830
Avenant n° 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010 833
Annexe 834
Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ... 835
Annexe 836
Avenant n° 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties 838
Annexe 840
Avenant n° 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis 843
Annexe 844
Avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis 845
Annexe 846
Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis 847
Annexe 848
Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties 849
Annexe 850
Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011 851
Annexe 853
Avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement 856
Annexe 857
Avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012 858
Annexe 858
Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012 859
Annexe 860
Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012 861
Annexe 862
Avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012 863
Annexe 864

Avenant n° 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles 865
Annexe I 866
Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement 867
Annexe 868
Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles 869
Annexe 870
Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers 871
Annexe 872
Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013 873
Annexe 874
Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013 878
Annexe 879
Avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013 880
Annexe 881
Avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013 881
Annexe 882
Avenant n° 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013 883
Annexe 884
Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement 885
Annexe 885
Avenant n° 10 du 21 mars 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013 886
Annexe 887
Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement 889
Annexe 889
Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » 890
Annexe 891
Avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » 892
Annexe 893
Avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés » 893
Annexe 894
Avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I « Ouvriers » 895
Annexe 896
Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles 897
Annexe 898
Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I) 898
Annexe 899
Avenant n° 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement 899
Annexe 900
Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » 902
Annexe 903
Avenant n° 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III « techniciens et agents de maîtrise » 904
Annexe 905
Avenant n° 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II « Employés » 905
Annexe 906
Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers » 907
Annexe 908
Avenant n° 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 908
Annexe 909
Avenant n° 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire 912
Annexe 913
Avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I) 914
Annexe 915

Texte de base :

Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950

CLAUSES COMMUNES

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Principe

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de l'une des activités du transport énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activité française - NAF - adaptée de la nomenclature d'activité européenne - NACE - et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

60-2 B. - Transports routiers réguliers de voyageurs :

Cette classe comprend le transport interurbain de voyageurs par autocars, sur des lignes et selon des horaires déterminés, même à caractère saisonnier.

Cette classe comprend aussi le ramassage scolaire ou le transport de personnel.

60-2 G. - Autres transports routiers de voyageurs :

Cette classe comprend :

- l'organisation d'excursions en autocars ;

- les circuits touristiques urbains par car ;

- la location d'autocars (avec conducteur) à la demande.

60-2 L. - Transports routiers de marchandises de proximité :

Cette classe comprend le transport routier à caractère urbain ou de proximité, consistant à enlever ou à livrer des marchandises emballées ou non lors de déplacement de courte durée.

Cette classe comprend aussi :

- la livraison de béton prêt à l'emploi ;

- la collecte du lait à la ferme.

60-2 M. - Transports routiers de marchandises interurbains :

Cette classe comprend le transport routier de marchandises, régulier ou non, interurbain, sur longue distance et international ; y entre le transport lourd, en vrac, par conteneurs, hors gabarit, etc.

60-2 N. - Déménagement :

Cette classe comprend le déménagement de mobilier de particuliers, de bureaux, d'ateliers ou d'usines, qu'il soit international, interurbain, intra-urbain ou dans un même immeuble ou site.

Cette classe comprend aussi :

- le garde-meubles ;

- la livraison de meubles et équipements ménagers avec déballage ou installation.

60-2 P. - Location de camions avec conducteur :

Cette classe comprend la location de camions et camionnettes avec conducteur.

63-4 A. - Messagerie, fret express :

Cette classe comprend :

- la collecte d'envois multiples (groupage) de moins de 3 tonnes groupés sur des quais pour constituer des chargements complets aptes à remplir des véhicules de transport pour dégroupage au quai du centre réceptionnaire et livraison au domicile du destinaire ;

- le fret express de marchandises.

63-4 B. - Affrètement :

Cette classe comprend l'affrètement terrestre, maritime et aérien (ou une combinaison de ces moyens) qui consiste à confier des envois sans groupage préalable à des transporteurs publics.

63-4 C. - Organisation des transports internationaux :

Cette classe comprend :

- l'organisation logistique des transports de marchandises en provenance ou à destination du territoire national ou international, par tous les modes de transports appropriés ;

- le transit terrestre, maritime ou aérien ;

- les activités de commissionnaire en douane.

64-1 C. - Autres activités de courrier :

Cette classe comprend :

- les activités postales autres que celles exercées par La Poste ;

- l'acheminement du courrier (lettres et colis), généralement en express.

Cette classe comprend aussi les activités des coursiers urbains et taxis marchandises.

71-2 A. - Location d'autres matériels de transport terrestre :

Est prise en compte, dans cette classe, uniquement la location de véhicules industriels sans chauffeur.

74-6 Z. - Enquêtes et sécurité :

Sont prises en compte, dans cette classe, uniquement les activités de transports de fonds et valeurs.

85-1 J. - Ambulances :

Cette classe comprend le transport des malades par ambulance.

Cette classe comprend aussi l'activité des ambulances de réanimation.

Le champ d'application géographique de la présente convention et des accords qui y sont annexés comprennent l'ensemble du territoire métropolitain.

1.2 Dispositions applicables aux activités de prestations logistiques

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent également les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code 63-1 E entreposage non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française - NAF - adaptée de la nomenclature d'activité européenne - NACE - et approuvée par le décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 (1), exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations logistiques sur des marchandises qui ne leur appartiennent pas et qui leur sont confiées, c'est-à-dire :

- l'exploitation d'installations logistiques d'entrepôts et de magasinage (dont les magasins généraux), y compris à caractère industriel, sans incursion dans le processus de fabrication, de production et/ou de négoce ;

- la gestion des stocks ;

- la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises ;

- la manutention et les prestations logistiques appropriées sur marchandises en vue de leur mise à disposition des réseaux de distribution ;

- l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

Les entreprises assurant les différentes prestations logistiques, définies ci-dessus, dans d'autres secteurs d'activité, notamment du transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial, et relevant déjà de dispositions conventionnelles étendues propres à leur activité, sont exclues du champ d'application de la présente convention collective.

1.3. Dispositions particulières

A la demande des organisations syndicales intéressées, et si ces activités ne peuvent pas être rattachées à une autre convention collective, des avenants à la présente convention pourront inclure dans son champ d'application des activités diverses ressortissant au transport et s'apparentant à l'une des activités ci-dessus énumérées.

Il est précisé que la présente convention ne s'applique pas aux entreprises industrielles ou commerciales effectuant des transports définis comme transports pour compte propre par la réglementation des transports en vigueur.

Dans le cas d'entreprises mixtes exerçant des activités telles que transport public et activités industrielles et commerciales, la présente convention s'applique normalement au personnel affecté aux services de transport public, le personnel affecté aux activités industrielles et commerciales restant régi par les dispositions de la convention applicable à la branche d'activité concernée.

Toutefois, lorsque le personnel de l'entreprise mixte n'est pas affecté exclusivement à l'une ou l'autre des 2 branches d'activité et qu'une répartition du personnel entre les 2 conventions collectives correspondantes apparaît de ce fait impossible, l'ensemble du personnel de l'entreprise mixte est soumis à la convention et aux accords qui y sont annexés correspondant à l'activité principale.

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre principal, les dispositions de la présente convention collective sont complétées par celles de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 modifié, annexé à la présente convention collective, relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre accessoire, seules sont applicables les dispositions de l'accord national professionnel susvisé dans les conditions qu'il fixe, à savoir aux personnels affectés aux activités de transports de fonds et valeurs et dont les emplois sont spécifiquement définis dans la nomenclature qui y est annexée.

La mise en cause, dans une entreprise déterminée, notamment en raison d'un changement d'activité, du dispositif conventionnel en vigueur dans celle-ci, doit s'inscrire dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Durée, dénonciation, révision

Article 2

En vigueur étendu

1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.
2. Révision

Avant toute dénonciation ayant pour objet la révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, les parties signataires doivent obligatoirement, à peine de nullité, informer de leur intention la commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation.

Celle-ci est alors chargée d'établir, dans un délai de quinze jours, le projet de modification du ou des articles en cause, qui sera soumis aux parties signataires pour faire éventuellement l'objet d'un avenant à la convention.

En cas d'accord réalisé au sein de la commission, le texte de la convention sera modifié dans le sens fixé par l'accord intervenu et s'appliquera à compter de la date fixée par celui-ci.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sein de la commission sur le projet de révision, les parties peuvent faire jouer la procédure de dénonciation prévue au paragraphe 3 ci-dessous.
3. Dénonciation

Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, la présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec préavis de trois mois, à compter du constat de désaccord visé ci-dessus. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles. Cette proposition sera adressée au ministre chargé des transports en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée, conformément à l'article 133-1 du code du travail.

Si, avant la date d'expiration du préavis de dénonciation, un accord a été réalisé au sein de la commission, la convention demeurera en vigueur ou sera révisée dans les conditions fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, aucun accord n'a pu être réalisé, le ou les articles dénoncés cessent de produire leur effet à la fin du délai de prorogation, tel qu'il est fixé par l'article L. 132-8 du code du travail.

Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis

Article 3

En vigueur étendu

Aux dates fixées pour leur application, la présente convention et ses conventions annexes se substitueront purement et simplement à toutes les conventions collectives ou accords régionaux et locaux, à toutes les conventions collectives ou accords d'établissements conclus antérieurement à cette date.

Toutefois, la présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service aux dates d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives régionales ou locales à intervenir.

En outre, la présente convention et ses conventions annexes ne pourront être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par les travailleurs à la date de leur entrée en vigueur.

Conventions collectives régionales et locales

Article 4

En vigueur étendu

Des conventions collectives régionales ou locales pourront, conformément à l'article L. 132.II du code du travail, être conclues pour une région ou une localité déterminée.

Leur objet sera, sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention et de ses annexes nationales, de réaliser les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux. Elles pourront prévoir à cette fin des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche

Article 4 bis

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour engager une négociation sur les niveaux des rémunérations minimales professionnelles garanties par les différentes conventions et protocoles annexés à la présente convention.

Cette négociation sur les niveaux de rémunérations est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche.

A cet effet, un rapport est remis par les représentants des employeurs aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date de la négociation.

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Conformément à la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux dispositions légales en vigueur annexées aux présentes dispositions communes.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

5.2. En cas de difficultés liées à l'application des dispositions générales en matière de représentation du personnel ou syndicale au sein d'une entreprise, les représentants nationaux des organisations professionnelles ou syndicales représentatives dans la branche sont invités à se rapprocher afin de rechercher une solution appropriée au regard de la situation constatée.

5.3. Si une organisation syndicale conteste le congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au litige une solution équitable. S'il est constaté qu'un salarié a été congédié en violation des dispositions du présent article ou de l'article 6 ci-après, la réintégration de celui-ci sera de plein droit dans le même emploi et aux mêmes conditions. Il devra recevoir son salaire intégral pour la durée du licenciement.

Cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Exercice de l'action syndicale

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Participation à diverses instances.

1. Instances nationales et congrès syndicaux

a) Les syndiqués mandatés par leur organisation syndicale doivent obtenir de leurs employeurs des autorisations d'absence non rémunérées pour assister aux réunions des instances nationales et aux congrès statutaires de ces organisations. Il est précisé que ces congrés ne concernent qu'un très petit nombre de syndiqués.

Ces salariés seront tenus d'informer par écrit leur employeur au moins une semaine à l'avance de leur participation à ces réunions et congrès, de leur demander une autorisation d'absence afin de rechercher, en accord avec eux, des solutions permettant de limiter les conséquences de leur absence sur la bonne marche de l'entreprise.

b) A défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 2 jours ouvrés à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

2. Conseils d'administration et commissions diverses

Le salarié d'entreprise désigné par son organisation syndicale pour siéger en réunion au sein d'une des institutions suivantes, bénéficie d'une autorisation d'absence non rémunérée :

- conseil d'administration des organismes de sécurité sociale et comités techniques du transport et de la manutention ;

- conseil d'administration des institutions de retraites complémentaires ;

- conseil d'administration de l'IPRIAC ;

- commissions consultatives pour l'examen des conditions de capacité requises pour l'exercice de la profession de transporteur routier, de loueur de véhicules ou de commissionnaires de transport ;

- commissions de suspension du permis de conduite ;

- conseil d'administration et commissions du Fongecfa Transport.

La rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant le temps passé à ces réunions et les frais exposés par lui à cette occasion, sont pris en charge par les institutions visées ci-dessus dans les conditions définies par leur règlement intérieur respectif.

3. Commissions paritaires nationales

a) Les salariés d'entreprise, mandatés par leur organisation syndicale et appelés à participer aux réunions visées ci-dessous sont tenus d'informer, par écrit (notamment par communication d'une copie de la convocation) et, dès lors que la programmation du calendrier le permet, au moins 1 semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces commissions afin de rechercher, en accord avec eux, des solutions permettant de limiter les conséquences de leur absence sur la bonne marche de l'entreprise.

b) La composition de chacune des délégations syndicales qui participent aux réunions :

- de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- des groupes de travail paritaires organisés dans le cadre des instances visées ci-dessus et décidés entre organisations d'employeurs et de salariés,

est limitée, hors représentants permanents de l'organisation syndicale, à 4 salariés d'entreprise, dans la limite maximale de

1 salarié par organisation syndicale pour toute entreprise juridiquement distincte.

c) Compte tenu des spécificités des différents secteurs d'activité entrant dans le champ d'application de la convention collective, lorsque les travaux des commissions et groupes de travail susvisés ne concernent qu'un seul de ces secteurs, les salariés d'entreprise appelés à y participer doivent, sauf exception, appartenir à des entreprises du secteur d'activité considéré.

d) La participation des salariés d'entreprise aux réunions des commissions et/ou aux groupes de travail susvisés ne peut conduire à indemniser, dans toute entreprise concernée, plus de 12 journées d'absence par an dans les conditions suivantes :

- maintien, par l'employeur, de la rémunération qu'aurai(ent) perçue l'(les) intéressé(s) s'il(s) avai(ent) travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ses (leurs) horaires de travail ;

- prise en charge, par l'employeur, des frais de repas et, le cas échéant, des frais d'hébergement, dans les limites des seuils d'exonération déterminés par le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974 de la convention collective, sur justificatifs ;

- prise en charge, par l'employeur, des frais de transport, dans la limite maximale du billet d'avion, en classe économique, lorsque les nécessités l'exigent, sur justificatifs.

e) En cas de circonstances exceptionnelles, et à l'unanimité des membres de la commission, un nombre de jours plus important peut donner lieu à indemnisation. Dans cette hypothèse, l'information des entreprises concernées est assurée par le président de la commission.

f) Le temps passé par les salariés d'entreprise, lorsqu'ils sont titulaires d'un mandat de représentant du personnel élu ou désigné à participer aux réunions et groupes de travail des instances visées à l'alinéa b du présent paragraphe 3, ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont ils disposent pour exercer leurs fonctions.

g) Les dispositions ci-dessus, paragraphe 3, sont applicables sans préjudice des dispositions de l'article 27 de l'accord national professionnel " Transports de fonds et valeurs " du 5 mars 1991 modifié.

4. Instances paritaires de la formation professionnelle

4.1. Les salariés d'entreprises mandatés par leur organisation professionnelle ou syndicale pour participer aux réunions des instances paritaires de la formation professionnelle sont tenus d'informer par écrit (notamment par communication d'une copie de la convocation) et, dès lors que la programmation du calendrier le permet, au moins 1 semaine à l'avance, leur employeur (ou son représentant) de leur participation à ces réunions, afin de rechercher, en accord avec eux, des solutions permettant de limiter les conséquences de leur absence sur la bonne marche de l'entreprise.

4.2. Les salariés appelés à participer aux réunions des instances paritaires de la formation professionnelle visées ci-dessous bénéficient à ce titre, de la prise en charge par les instances considérées, à défaut de conditions particulières fixées par leur règlement intérieur, lorsqu'il existe :

- du maintien, par l'employeur, de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ses horaires de travail, à charge, pour l'employeur, de se faire rembourser de cette rémunération et des charges sociales correspondantes, sur la base d'un justificatif adressé aux instances considérées ;

- des frais de transport dans la limite maximale du prix du billet d'avion, sur justificatifs ;

- des frais de repas, et, le cas échéant, des frais d'hébergement, sur justificatifs.

Le temps ainsi passé en réunion est assimilé à du temps de travail.

4.3. Les instances paritaires ouvrant droit aux dispositions du paragraphe 4.2 ci-dessus, sont les suivantes :

- Conseil national de perfectionnement et conseils de perfectionnement des établissements de formation créés sous l'égide des associations de formation continue de la profession (AFT et PROMOTRANS) ;

- AFPA : sous-commission nationale transport et logistique ;

- OPCA transports ;

- groupe technique de formation professionnelle (taxe d'apprentissage) ;

- jurys d'examens professionnels, donnant lieu à la délivrance d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFT et

PROMOTRANS.

6.2. Exercice d'une fonction de permanent d'une organisation syndicale par un salarié d'entreprise.

L'exercice d'une fonction de permanent d'une organisation syndicale par un salarié d'entreprise doit être compatible avec le maintien du lien contractuel existant entre l'intéressé et son employeur.

Dans cette perspective, sur demande d'une organisation syndicale adressée à l'entreprise, un salarié d'entreprise et son employeur peuvent convenir de mettre le salarié à la disposition de l'organisation syndicale, pour une durée déterminée.

Dans cette hypothèse, une convention doit être passée entre l'employeur, l'organisation syndicale et le salarié concernés pour définir les modalités de la poursuite du lien contractuel pendant la durée de la mise à disposition de l'organisation syndicale.

Cette convention doit fixer à titre obligatoire :

- la durée, qui ne saurait être inférieure à un an, pendant laquelle l'intéressé est mis à disposition de l'organisation syndicale afin de permettre à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires à son remplacement ;

- la situation du salarié mis à disposition au regard de son régime de retraite complémentaire ;

- les conditions de la reprise de ses activités par l'intéressé dans son emploi ou dans un emploi équivalent à l'issue de la période de mise à disposition.

Pour que la mise à disposition d'une organisation syndicale d'un salarié dans les conditions prévues ci-dessus puisse faire l'objet d'une reconduction, la convention susvisée doit la prévoir et en fixer les modalités.

Le salarié mis à disposition d'une organisation syndicale dans le cadre des dispositions du présent article 6.2 conserve sa qualification.

6.3. Régime de retraite des permanents syndicaux.

Les salariés des entreprises cessant d'exercer leur activité dans l'entreprise en raison de l'accomplissement de fonctions syndicales permanentes pourront rester inscrits à leur régime de retraite complémentaire.

Dans ce cas, la part salariale et la part patronale des versements sont à la charge de l'intéressé.

Délégués du personnel

Article 7

En vigueur étendu

1. Dispositions générales

Dans toute entreprise ou établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes (annexe II, art. L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

En outre, les dispositions légales sont complétées et précisées par les paragraphes suivants :

2. Elections

a) Collèges électoraux :

Il est constitué normalement deux collèges électoraux distincts comprenant, l'un les travailleurs des catégories 1 et 2 visées à l'article 24 ci-après, l'autre les travailleurs des catégories 3 et 4. Ces deux collèges sont réunis en un collège unique lorsque le nombre des électeurs du deuxième collège est inférieur à 6 dans le cas d'entreprises ou d'établissements de 11 à 25 salariés ou inférieur à 11 dans le cas d'entreprises ou d'établissements de plus de 25 salariés.

La répartition entre les collèges des sièges de délégués titulaires et de délégués suppléants prévus par la loi pour l'ensemble de l'établissement, la répartition entre les différentes catégories de personnel des sièges attribués à chaque collège se font

par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail des transports déciderait de cette répartition.

b) Opérations électorales :

L'élection des délégués titulaires et des délégués suppléants a lieu tous les 2 ans *dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués* (1).

En application de l'article L. 423-13 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales intéressées, ou à défaut les délégués sortants.

Cet accord porte, notamment, sur :

- les dates et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin pour chaque collège électoral, ainsi que la date de leur affichage ; ces heures doivent permettre à tout salarié de voter ; le vote a lieu pendant les heures de travail ; toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment si les nécessités du service l'exigent ;

- les dates de dépôt des candidatures et d'affichage des listes des électeurs et des candidats ;

- le lieu du scrutin ;

- les modalités et les conditions du vote par correspondance, notamment pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de voter du fait de leurs obligations de service ;

- la fourniture, par l'entreprise, des bulletins de vote, des enveloppes, des urnes et des isoloirs ;

- l'organisation matérielle du vote.

Le bureau électoral de chaque collège est composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.

Les opérations électorales se déroulant d'une façon continue, le dépouillement du vote a lieu immédiatement après le scrutin.

Si les opérations électorales couvrent une période se situant entre 11 heures et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 22 heures, les membres du bureau électoral bénéficient d'une indemnité égale à l'indemnité de repas unique fixée par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la convention collective nationale annexe 1.

Pendant la durée des opérations électorales et notamment lors de l'émargement des électeurs et du dépouillement du scrutin, un salarié du service du personnel désigné par le chef d'entreprise ou d'établissement en accord avec les délégués sortants ou les organisations syndicales intéressées, peut être adjoint au bureau électoral avec voix consultative.

Après le dépouillement, le président du bureau de vote proclame les résultats qui sont consignés dans un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires dont un est affiché dans l'établissement, un autre remis aux délégués élus, un troisième conservé par la direction, deux transmis à l'inspection du travail, les autres adressés aux organisations syndicales intéressées.

c) Contestations :

Les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité et la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Le recours est recevable en cas de contestation sur l'électorat. S'il est introduit dans les 3 jours qui suivent la publication de la liste électorale, en cas de contestation sur l'éligibilité, ou la régularité de l'élection, le délai est de 15 jours suivant l'élection.

Ces contestations sont simultanément adressées à l'autre partie en vue de la recherche d'une solution amiable.

3. Exercice des fonctions

Sous réserves des dispositions particulières relatives aux entreprises à établissements multiples (§ b, alinéa 4), la compétence des délégués du personnel est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus.

a) Heures de délégation :

Les délégués du personnel titulaires doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui - sauf circonstances exceptionnelles - ne peut excéder 15 heures par mois ; les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Au cas où les conditions d'exploitation pourraient entraîner l'impossibilité, pour le ou les délégués du personnel titulaires, de disposer de tout ou partie du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, un accord devrait être conclu annuellement au sein de l'entreprise pour que ce temps puisse éventuellement être utilisé indifféremment par le ou les délégués suppléants (1).

Le temps passé par les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, primes comprises, que les intéressés auraient perçue s'ils avaient travaillé, hors frais professionnels.

b) Réception des délégués :

Les dates et les heures des réceptions mensuelles de l'ensemble des délégués par la direction sont affichées dans l'établissement 6 jours avant la réception. Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées le plus rapidement possible sur le registre des délégués et au plus tard 4 jours après la réception. Il est répondu de suite aux questions pour lesquelles un délai n'apparaît pas nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 424-4, alinéa 3, du code du travail, le délégué titulaire est toujours reçu avec un délégué suppléant lorsque la réception ne porte que sur un délégué.

Les délégués élus se présentant seuls ou en délégation peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale : avec l'accord des délégués du personnel, la direction de l'entreprise pourra se faire assister elle-même d'un représentant de son organisation syndicale.

Sans préjudice de l'application des dispositions générales, les directions des entreprises groupant plusieurs établissements sur l'étendue du territoire peuvent recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

4. Remplacement d'un délégué

Le remplacement d'un délégué titulaire est assuré par un délégué suppléant désigné conformément aux dispositions de l'article L. 423-17 du code du travail.

(1) *Termes exclus de l'extension (arrêté du 14 août 1985, art. 1er).*

Comités d'entreprise ou d'établissement

Article 8

En vigueur étendu

1. Dispositions générales

Dans toute entreprise ou établissement employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes (annexe III, art. L. 431-I et suivants du code du travail).

2. Elections

Conformément aux dispositions de l'article L. 433-2 du code du travail, il est, en principe, constitué deux collèges électoraux distincts comprenant l'un les travailleurs des catégories 1 et 2 visés à l'article 24 ci-après, l'autre les travailleurs des catégories 3 et 4.

L'élection des représentants titulaires et des représentants suppléants au comité a lieu tous les 2 ans *dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants (1).*

En application de l'article L. 433-9 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales intéressées, notamment sur les points visés à l'article 7, § 2 b ci-dessus.

3. Activités sociales et culturelles

La contribution versée chaque année par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles du comité est au moins égale à 0,40 % de la masse salariale brute de l'année antérieure.

4. Fonctionnement du comité

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute, qui s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % de la masse salariale brute.

5. Formation économique

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions prévues par les dispositions légales, d'un stage de formation économique d'une durée de 5 jours ; le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Le financement de cette formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 14 août 1985, art. 1er).

Panneaux d'affichage

Article 9

En vigueur étendu

1. Sections syndicales

Conformément aux dispositions légales, l'affichage des communications syndicales (telles que convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales) s'effectue librement sur des panneaux distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement, simultanément à l'affichage. Un accord entre l'employeur et les organisations syndicales concernées fixe le nombre, les dimensions et les emplacements des panneaux mis à leur disposition.
2. Délégués du personnel et comités d'entreprise ou d'établissement

Des panneaux d'affichage sont également mis à la disposition des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou d'établissement dont les modalités d'utilisation sont fixées par un accord conclu entre la direction et les institutions concernées.

Conditions d'embauche

Article 10

En vigueur étendu

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les qualités voulues de moralité, de santé, ainsi que les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Les anciens élèves des centres professionnels du transport, titulaires d'un diplôme délivré soit par le ministre de l'éducation

nationale, soit par le ministre chargé du travail et de l'emploi, soit par le ministre chargé des transports bénéficient d'une priorité d'emploi.

Pour les emplois qui le justifient, un essai technique pourra être demandé dans le cadre de la procédure de recrutement.

La visite médicale obligatoire à l'embauche est à la charge de l'entreprise et doit être effectuée par un médecin du travail.

L'embauchage ne sera valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention, cette dernière devant être affichée visiblement dans tous les garages et établissements.

Contrat individuel de travail

Article 11

En vigueur étendu

Il est entendu que chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à la présente convention et à la convention nationale annexe correspondante dans lesquels seront signifiés le titre de l'intéressé, son emploi et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail (1).

Le contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause opposable ou contraire à la présente convention à laquelle il se référera.

Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur et par la présente convention collective, considérée aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie.

Durée du travail

Article 12

En vigueur étendu

1. Dispositions générales

La durée du travail effectif dans les entreprises visées par la présente convention est régie par la législation en vigueur (ordonnance du 16 janvier 1982 et textes subséquents et décret n° 83-40 du 26 janvier 1983).

2. Heures supplémentaires et contingent

a) Conformément à cette législation, la durée légale du travail effectif du personnel est fixée à 39 heures par semaine. Cette durée peut toutefois être augmentée par le recours aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Les heures de travail ainsi effectuées au-delà de la durée légale sont majorées de 25 % pour les heures de la 40e à la 47e et de 50 % au-delà de la 47e.

b) En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspection du travail est fixé, par période de 12 mois, à compter du 1er janvier 1983 à :

- 195 heures pour le personnel roulant " voyageurs ", " marchandises " et " déménagement " ;

- 130 heures pour les autres catégories de personnel.

3. Surcroît de travail

En cas de surcroît de travail consécutif à des circonstances imprévisibles et étrangères à l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel, après information de l'inspection du travail et des délégués du personnel, ne s'imputent pas sur les contingents visés au paragraphe ci-dessus.

4. Modulation de la durée légale du travail effectif

En référence à l'article L. 212-8 du code du travail, l'amplitude maximale de la modulation de la durée légale hebdomadaire est fixée comme suit :

- services de tourisme " voyageurs " : plus ou moins 4 heures ;

- déménagement : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1er avril - 30 septembre ;

- transports de denrées périssables : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1er avril - 30 novembre ;

- transports de combustibles : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1er octobre - 31 mars ;

- transports de masses indivisibles : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1er mars - 31 octobre ;

- personnel dont l'activité est indispensable aux opérations rendues nécessaires par le mouvement des navires : plus ou moins à 6 heures, la durée moyenne de 39 heures étant appréciée sur 2 semaines consécutives.

Dans les activités autres que celles visées ci-dessus, l'amplitude de la modulation est limitée à plus ou moins 2 heures.

Des dispositions seront prises dans les entreprises intéressées en vue d'assurer aux salariés, dont les horaires feront l'objet d'une modulation de la durée légale, une régulation de leur rémunération mensuelle entre les périodes où l'horaire hebdomadaire est inférieur à 39 heures et les périodes où il dépasse 39 heures.

5. Répartition des horaires de travail

Sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article 2 (2e alinéa) du décret du 26 janvier 1983, l'horaire hebdomadaire de travail peut être réparti également ou non sur 4 jours ou 4 jours et demi consécutifs.

6. Prolongation temporaire de la durée du travail

Les délégués du personnel sont informés a posteriori des prolongations à titre temporaire de la durée hebdomadaire du travail résultant de l'application des dispositions de l'article 9 du décret du 26 janvier 1983.

7. Paragraphe abrogé.

Hygiène

Article 13

En vigueur étendu

1° Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant compte tenu de l'effectif du personnel et de la nature et du rythme des travaux et, le cas échéant, des douches.

Lorsque des travaux malpropres tels que transport et manutention de charbon, ciment, plâtre, imposent des souillures, des douches chaudes devront être mises obligatoirement à la disposition du personnel. Dans les cas où ces installations ne pourraient être réalisées actuellement, l'employeur pourra, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports, substituer à ces douches une installation assurant au personnel des conditions d'hygiène équivalentes.

2° Sans préjudice des dispositions des articles L. 231-8 et suivants du code du travail, dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs, le service médical du travail, après consultation du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel, proposera l'application de mesures appropriées.

3° Lorsque le personnel désire prendre son repas à son lieu de travail, l'employeur doit mettre à sa disposition un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement les aliments. Quand le nombre de salariés intéressés le justifie, un local clair, propre, aéré et chauffé doit être également prévu.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 13 bis

Clauses communes

En vigueur étendu

1. Dispositions générales

Dans toute entreprise ou établissement employant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes.

2. Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise (1).

Cette formation à caractère théorique et pratique tend à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment les articles L. 236-10 (al. 1 et 2) et R. 236-15 et suivants du code du travail.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, cette formation est assurée dans les conditions suivantes :

- les bénéficiaires de cette formation sont les membres du CHSCT qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;

- le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur, en précisant :

- la date à laquelle il souhaite suivre cette formation,

- sa durée,

- son prix,

- le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer ;

- la demande de stage de formation doit être présentée 2 mois avant le début de celui-ci ; dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 451-1 du code du travail relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, fixés par arrêté du ministre chargé du travail ;

- après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ne peut reporter le stage de formation que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, notamment eu égard au caractère saisonnier de ses activités ; dans cette hypothèse, la réponse motivée de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande ; ce report ne peut, en tout état de cause, priver le représentant du personnel au CHSCT du stage de formation au cours de la première année qui suit sa désignation ;

- le stage de formation est d'une durée maximale de 3 jours pris en une seule fois ;

- le stage de formation peut être assuré soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;

- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail ;

- dans la limite de 1 salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 199 salariés et de 2 salariés par an pour ceux occupant de 200 à 299 salariés, l'employeur prend à sa charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

- les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus (art. R. 236-20 et suivants du code du travail).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 236-15 du code du travail (arrêté du 18 mars 1987, art. 1er).*

Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés

Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention ne font pas échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (art. L. 323-1 et suivants du code du travail).

Les mutilés de guerre reçoivent leurs salaires sans qu'il soit tenu compte de la pension dont ils sont titulaires.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail prévues par les dispositions légales en vigueur (art. L. 122-32-1 du code du travail), les salariés victimes d'un accident du travail retrouvent leur emploi ou un emploi similaire dès lors qu'ils ne se trouvent pas en état d'infériorité pour occuper un tel emploi. Dans le cas contraire, l'employeur leur proposera un autre emploi approprié à leurs capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ; en cas d'impossibilité de proposer un tel emploi, l'employeur en fera connaître par écrit les motifs. Il ne pourra résulter de leur état aucune réduction de salaire correspondant à l'emploi qu'ils occupent s'ils le remplissent dans des conditions normales.

Les organisations patronales faciliteront le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession.

Les employeurs devront s'efforcer de reclasser, parmi le personnel de leur entreprise, les salariés devenus inaptes à l'emploi pour lequel ils ont été embauchés.

Absence

Article 15

En vigueur étendu

En dehors des positions définies par la présente convention et par les conventions nationales annexes, les travailleurs qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

1° Absence régulière

Est en absence régulière le salarié absent, notamment, pour un des motifs suivants : cas de force majeure, décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant, l'employeur devant être prévenu dès que possible et au plus tard dans les 3 jours.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

L'obligation, en cas d'absence, de prévenir l'employeur la veille demeure la règle normale.

2° Absence irrégulière

Est en absence irrégulière tout travailleur qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur, s'il n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à 3 jours francs, sauf en cas de force majeure.

En cas d'absence irrégulière, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail sous réserve du respect des formalités ou des procédures prévues par les articles L. 122-14 et L. 122-14-2 et L. 122-41 du code du travail.

Maladies et accidents

Article 16

En vigueur étendu

1. Absence d'une durée au plus égale à 6 mois

L'absence d'une durée au plus égale à six mois, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident autre qu'accident du travail, ne constitue pas une rupture du contrat de travail. Elle doit être notifiée à l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 jours francs, sauf cas de force majeure.

La durée maximale de 6 mois visée à l'alinéa précédent est portée à 12 mois pour les salariés justifiant, au moment de l'arrêt de travail, être âgés d'au moins 50 ans et avoir acquis une ancienneté minimale de 15 ans dans l'entreprise.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, le nouvel embauché doit être informé du caractère provisoire de l'emploi. Si l'absence est d'une durée supérieure à celle de la période d'essai, le travailleur absent doit informer la direction de son retour suffisamment à l'avance pour permettre de donner au remplaçant le préavis auquel il a droit.

Toutefois, le travailleur absent pour maladie ou accident autre qu'accident du travail et remplacé effectivement par un nouvel embauché ne pourra se prévaloir des dispositions précédentes, à partir du moment où le remplaçant aura une ancienneté dans l'entreprise supérieure à celle qu'avait acquise, au moment de sa maladie ou de son accident autre qu'accident du travail, le travailleur remplacé.

2. Absence de plus de 6 ou 12 mois

L'absence dont la durée excède les 6 ou 12 mois visés aux alinéas 1 et 2 du paragraphe ci-dessus et justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident autre qu'accident du travail, reconnue par la sécurité sociale, peut avoir une durée de 5 ans au maximum.

Lorsque l'absence impose le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur doit aviser, par lettre recommandée, le salarié malade de l'obligation où il se trouve de le remplacer et peut constater la rupture du contrat de travail sous réserve du respect des formalités prévues par les articles L. 122-14 à L. 122-14-2 du code du travail. Toutefois, le salarié malade conserve jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de sa maladie un droit de priorité d'embauchage pour reprendre son ancien emploi s'il redevenait disponible, ou pour un emploi similaire correspondant à ses aptitudes. Dans ce cas, il conserve son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié malade qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre son travail.

3. Absence due à un accident du travail

En application des dispositions de l'article L. 122-32-1 et suivants du code du travail, l'incapacité résultant d'un accident du travail ne constitue pas une rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation de l'intéressé qui bénéficie ensuite des dispositions de l'article 14 sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 323-II et suivants du code du travail.

Salariés âgés de moins de dix-huit ans

Article 17

En vigueur étendu

1. Salaires garantis

Pour tenir compte du travail effectif et du rendement qui peuvent leur être demandés, les salaires garantis aux jeunes salariés sont calculés en pourcentage des salaires garantis aux salariés de plus de 18 ans occupant le même emploi, tels que ces salaires sont déterminés par les conventions annexes prévues à l'article 24 de la présente convention.

Les pourcentages à appliquer sont les suivants :

- 80 % de 16 à 17 ans ;

- 90 % de 17 à 18 ans.

Par exception à cette règle, les jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche du transport ou ayant suivi un enseignement professionnel les préparant à l'exercice d'un métier du transport, bénéficient, quel que soit leur âge, des salaires garantis aux salariés âgés de plus de 18 ans.

2. Rémunérations effectives

Par application du principe : " à travail égal, salaire égal ", le travail des jeunes salariés des deux sexes donne lieu à la même rémunération que celle de l'adulte qui occupe ou occuperait le même emploi dans les mêmes conditions.

Personnel intermittent et saisonnier

Article 18

En vigueur étendu

Par personnel intermittent, il convient d'entendre le personnel dont les activités professionnelles s'exercent dans le cadre de contrats de travail successifs de brève durée.

Par personnel saisonnier, il convient d'entendre le personnel embauché pour une saison en raison d'un rythme de travail se répétant habituellement chaque année aux mêmes époques.

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses conventions annexes, l'ancienneté du personnel intermittent et saisonnier se détermine en tenant compte de la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise sous réserve que les interruptions de service n'excèdent pas 12 mois consécutifs.

Est assimilée à une année d'ancienneté toute période de 204 jours de travail effectif.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises ci-après, comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du 21 décembre 1950 (60-2N Entreprises de déménagement).

Les dispositions de l'article 11 " Contrat individuel de travail " sont applicables au personnel intermittent et saisonnier.

Service et périodes militaires

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions applicables aux travailleurs appelés à satisfaire aux obligations militaires sont celles fixées par les prescriptions législatives et réglementaires.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 20

En vigueur étendu

Aucune mesure, tant individuelle que collective, ne pourra être prise à l'égard d'un(e) salarié(e) dans l'entreprise en considération de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Le cas échéant, des mesures de rattrapage seront mises en oeuvre pour combler les retards ou les handicaps rencontrés par les salarié(e)s, notamment en matière d'embauche, de formation, de promotion, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Egalité de traitement entre les Français et les étrangers

Article 21

En vigueur étendu

Il ne pourra être tenu compte de la nationalité pour arrêter les décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, le salaire ou la promotion.

Retraites

Article 22

En vigueur étendu

Le personnel visé par la présente convention bénéficie des régimes de retraite définis par les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur.

Conciliation

Article 23

En vigueur étendu

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation présidée par un fonctionnaire du ministère chargé des transports.

1° Application de la convention

La commission nationale doit être, obligatoirement, saisie de tous les différends collectifs survenus en un point quelconque du territoire et mettant en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention ; elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions contestées.

La commission nationale peut, en outre, être saisie des difficultés qui peuvent se produire à l'occasion de l'application de la présente convention nationale lorsque ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon régional ou local.

Il appartient à la partie la plus diligente de saisir la commission nationale.

Lorsque les différends collectifs soumis à la commission nationale ont un caractère local, la commission nationale pourra faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires.

2° Conflits collectifs

En raison de l'importance que présente pour l'économie du pays le fonctionnement régulier des activités régies par la présente convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra être décidée avant l'expiration d'un délai d'une semaine franche, permettant la recherche d'une solution de conciliation.

Le délai ci-dessus est compté à partir du moment où le différend est notifié par écrit à l'autre partie.

3° Composition de la commission

La commission nationale d'interprétation et de conciliation comprend, outre le président, des représentants désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Toutefois, lorsque la commission est appelée à délibérer sur des affaires qui ne concernent que l'application, l'interprétation ou la révision d'une convention nationale annexe, d'un protocole ou d'un accord spécifique prévu à l'article 24 ci-après, la composition de la commission nationale peut être limitée aux représentants signataires de la convention annexe, du protocole ou de l'accord spécifique concerné (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L133-1 du code du travail (arrêté du 4 août 1994, art. 1er).

Commission de validation des accords collectifs

Article 23 bis

En vigueur étendu

La commission de validation des accords collectifs (ci-dessous " commission paritaire de validation ") conclus entre les entreprises et les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, est créée sous l'égide de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC). Cette commission fonctionne selon les principes suivants :

1. Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs conclus en application des articles du code du travail précités qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Conformément au principe posé par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter

sur l'opportunité de l'accord.

2. Composition de la commission

La commission paritaire de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives des employeurs.

Le cas échéant, chaque organisation syndicale peut se faire assister par une personne qualifiée issue du secteur concerné par les accords soumis à validation.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission, celles-ci ne s'imputent pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission paritaire de validation entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions prévues à l'article 6.1.3 susvisé.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

3. Fréquence des réunions de la commission

La commission paritaire de validation se réunit une fois par trimestre dans le respect d'un calendrier établi en CNIC.

4. Présidence de la commission

La présidence de la commission paritaire de validation est assurée par le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

5. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par le secrétariat du président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;

- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;

- une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- le cas échéant, si ceci n'apparaît pas clairement dans l'accord, le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Le secrétariat accuse réception du dossier dès qu'il est complet.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

6. Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- un avis de validation ;

- ou un avis motivé de rejet.

Conformément aux dispositions légales :

- si la commission décide de ne pas valider l'accord, celui-ci est réputé non écrit ;

- à défaut de réponse dans le délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'envoi du dossier complet (paragraphe 5 ci-dessus), l'accord est réputé validé.

7. Règlement intérieur

La commission paritaire de validation des accords est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

- de convocation des membres, y compris les délais ;

- d'information des membres sur les dossiers inscrits à l'ordre du jour, y compris les délais d'envoi des documents ;

- d'organisation et de déroulement des réunions ;

- de prise de décision, les règles de vote et la forme de la notification des décisions de la commission.

Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques

Article 24

En vigueur étendu

Des conventions annexes, fixant les conditions particulières de travail, seront établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

1° Ouvriers ;

2° Employés ;

3° Techniciens et agents de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres.

Chacune de ces conventions annexes devra contenir notamment des clauses concernant les dispositions obligatoires énumérées à l'article L. 133-5 du code du travail, qui n'ont pas été incluses dans la présente convention générale.

Par ailleurs, en complément des conventions annexes susvisées, des protocoles et accords spécifiques peuvent être établis dans des domaines d'application particuliers ou pour tenir compte des spécificités de certaines activités ou de certains métiers.

Emploi et enseignement professionnel

Article 25

En vigueur étendu

Il est institué une commission nationale professionnelle paritaire de l'emploi qui aura pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans les activités du transport routier et les activités auxiliaires du transport ;

- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution qui peut être prévue ;

- de faire toutes suggestions sur les décisions à prendre par les parties signataires de la présente convention en vue :

- d'une part, d'améliorer la situation de l'emploi dans les activités économiques visées par la présente convention ;

- d'autre part, d'accroître la qualification professionnelle du personnel de ces secteurs d'activité.

La commission comprend au moins un membre de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Les conditions de fonctionnement de la commission seront fixées par son règlement intérieur.

Date d'application

Article 26

En vigueur étendu

La présente convention collective prendra effet à partir du 21 décembre 1950.

Publicité

Article 27

En vigueur étendu

En application de l'article R. 135-1 du code du travail, un avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties

signataires, la date et le lieu du dépôt doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche et à la porte qui y donne accès.

Un exemplaire de la convention doit être tenu à la disposition du personnel.

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention collective nationale à chaque délégué du personnel titulaire, au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux délégués syndicaux, pour la durée de leur mandat respectif.

La mise à jour des textes est assurée par l'entreprise.

La présente convention fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Textes Attachés :

Annexe I : Ouvriers - Accord du 16 juin 1961

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950, les conditions particulières de travail du personnel de la catégorie " Ouvriers " occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Groupes d'ouvriers intéressés

Article 2

En vigueur étendu

Les ouvriers intéressés par la présente convention nationale annexe sont répartis entre les groupes ci-après :

1° Personnel roulant " voyageurs " ;

Personnel roulant " transports en commun " ;

Personnel roulant " services réguliers " ;

Personnel roulant " services de tourisme " ;

Personnel roulant " grandes remises " ;

Personnel roulant " services d'ambulance " ;

2° Personnel roulant " marchandises " ;

3° Personnel de déménagement ;

4° Personnel de manutention et ouvriers divers ;

5° Ouvriers affectés à l'entretien et à la réparation du matériel automobile.

Les ouvriers des 4 premiers groupes sont dénommés " ouvriers des transports ".

CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS GROUPES D'OUVRIERS

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effectif dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pour le personnel de conduite et, pour le reste du personnel ouvrier, à 2 semaines. Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

Embauchage définitif

Article 3 bis

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective du 21 décembre 1950, l'embauchage difinitif doit être confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à ladite convention collective nationale et à la présente convention nationale annexe.

Cette lettre ou ce contrat précisera notamment :

- le montant du salaire minimal garanti professionnel pour 39 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ;

- le montant des divers éléments du salaire effectif pour 39 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ou le montant du salaire forfaitaire ;

- s'il y a lieu, le montant des indemnités forfaitaires pour frais de déplacement ;

- l'adresse de la caisse d'affiliation du salarié en ce qui concerne l'assurance maladie et accidents du travail, les allocations familiales, la retraite complémentaire et, s'il y a lieu, les congés payés.

Nomenclature et définition des emplois

Article 3 ter

En vigueur étendu

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les ouvriers visés par la présente convention nationale annexe sont énumérés et définis par la nomenclature nationale des emplois jointe à la présente convention.

A défaut d'un emploi correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un ouvrier, celui-ci doit être classé par assimilation avec un emploi défini dans la nomenclature.

Affectation temporaire - Changement d'emploi

Article 4

En vigueur étendu

1° Lorsqu'un ouvrier est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti supérieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise ;

- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit continuer à percevoir son salaire ancien.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois ; elle peut toutefois être portée à 6 mois en cas de remplacement d'un ouvrier absent pour cause de maladie de longue durée ou d'accident du travail.

2° Lorsqu'un ouvrier est affecté définitivement à un emploi différent de son emploi habituel, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouvel emploi comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'ancien emploi, l'ouvrier a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de son ancien emploi, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'ouvrier refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur ; s'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

3° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux conducteurs "marchandises" qui changent de véhicules et dont la situation est réglée par l'article 24 ci-dessous.

Durée du travail

Article 4 bis

En vigueur étendu

1. Dispositions générales

La durée moyenne maximale hebdomadaire de travail effectif calculée sur 12 semaines consécutives ne peut excéder 46 heures.

Toutefois, cette durée moyenne est fixée à 44 heures pour le personnel des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation.

2. Contingent d'heures supplémentaires

En application de l'article L. 212-6 du code du travail et nonobstant les dispositions de l'article 12 de la convention collective nationale principale, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspection du travail est fixé, par période de 12 mois, et par salarié, à compter du 1er janvier 1983, à 195 heures pour le personnel roulant

" marchandises ", " voyageurs " et " déménagement ".

Délai-congé

Article 5

En vigueur étendu

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un ouvrier de l'entreprise donne lieu, sauf faute grave, à un délai-congé dans les conditions suivantes :

- en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de 1 semaine ;

- en cas de licenciement d'un ouvrier comptant moins de 6 mois d'ancienneté, période d'essai comprise, le délai-congé est de 1 semaine ;

- en cas de licenciement d'un ouvrier comptant une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;

- en cas de licenciement d'un ouvrier comptant 2 ans d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Pendant le délai-congé et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, l'ouvrier est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi sont payées sur la base du salaire effectif de l'ouvrier et dans tous les cas à concurrence de 12 heures.

Indemnité de licenciement

Article 5 bis

En vigueur étendu

Dans le cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur versera à l'ouvrier licencié une indemnité de congédiement calculée en fonction de l'ancienneté, dans les conditions suivantes :

a) Ouvrier justifiant de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 derniers mois ;

b) Ouvrier justifiant d'au moins 3 années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 2/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 derniers mois.

Dans le dernier cas, lorsque l'ouvrier licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité pourra être réduite de 20 % par année en cas de licenciement entre 60 et 65 ans. Si le montant de l'indemnité conventionnelle devenait, de ce fait, inférieur au montant de l'indemnité de licenciement légale, l'intéressé bénéficierait de plein droit de cette dernière.

Licenciement collectif

Article 6

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif décidé par l'employeur pour cause de réduction d'activité ou de transformation d'exploitation, les congédiements s'effectueront en tenant compte des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.

Les ouvriers licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 5 bis ci-dessus. Ceux qui avaient 1 an de présence dans l'entreprise au moment de leur congédiement conservent pendant un délai de 2 ans un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

L'ouvrier licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 5 ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Congé annuel payé

Article 7

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, les ouvriers bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et 1/2 ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées au 1er avril et au 31 mars.

La période des congés annuels s'étend à l'année entière, étant précisé que, dans tous les cas, et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congé au cours de la période allant du 1er juin au 31 octobre, sous réserve des dispositions des articles 20, 21 et 31 ci-dessous :

- soit en continu ;

- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de 18 et 6 jours.

Lorsque la fraction la plus longue du congé annuel est de 18 jours, le solde de ce congé peut être pris en une seule fois.

Pour l'application des dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé principal annuel payé et dans la limite de 24 jours, notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1er juin au 31 octobre, sous réserve des dispositions des articles 20, 21 et 31 ci-dessous. Que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de l'une ou de l'autre des périodes ainsi définies est au moins égal à 6 ;

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à 3, 4 ou 5.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Jours fériés non travaillés

Article 7 bis

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et portant application de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

a) Cas du personnel justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise :

Le personnel ouvrier justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du paiement de 5 jours fériés légaux par année civile (non compris le 1er Mai), sous réserve d'avoir travaillé normalement les jours ouvrés précédant et suivant immédiatement chaque jour férié considéré.

Sont assimilées à des journées de travail :

- les périodes de congé légal ou conventionnel ;

- les périodes d'incapacité pour accident du travail, à l'exclusion des accidents du trajet ;

- les périodes d'absence autorisée.

L'ancienneté de six mois s'apprécie à la date de chacun des 5 jours fériés indemnisables.

La détermination de ces 5 jours fériés payés est faite à l'avance par année civile et pour l'ensemble du personnel par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. A défaut de décision de l'employeur, les 5 jours fériés payés sont les suivants : lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, Fête nationale, Toussaint, Noël.

Les jours fériés, fixés conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, sont payés même lorsqu'ils coïncident avec un jour de repos hebdomadaire ou compensateur du dépassement de l'amplitude.

L'indemnité due chaque jour férié non travaillé est égale à la rémunération qu'aurait perçue l'ouvrier s'il avait travaillé effectivement ce jour-là.

Les dispositions du présent paragraphe ne modifient pas les règles fixées par les entreprises si celles-ci conduisent déjà au paiement d'au moins 5 jours fériés légaux non travaillés.

b) Cas du personnel ouvrier " mensualisé " :

Le personnel ouvrier mensualisé justifiant de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, dans les conditions fixées au paragraphe a ci-dessus, d'une indemnité pour chaque jour férié légal non travaillé (autre que le 1er Mai).

Jours fériés travaillés

Article 7 ter

En vigueur étendu

Le travail du jour férié s'entend de 0 heure à 24 heures, le jour férié considéré, à l'exception du temps compris entre 0 heure et 1 h 30 imputable au service de la journée précédente.

a) Cas du personnel justifiant de moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise :

Le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à 3 heures consécutives ou non un jour férié légal, autre que le 1er Mai, bénéficie en sus du salaire d'une indemnité de 38 F au 1er décembre 1993 si la durée du travail est égale ou supérieure à 3 heures consécutives ou non. Cette indemnité ne se cumule pas avec celles déjà versées dans les entreprises au titre du travail effectué les jours fériés.

b) Cas du personnel justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise :

1. Sous réserve de satisfaire aux conditions définies au paragraphe a de l'article 7 bis ci-dessus (jours fériés non travaillés), le personnel ouvrier, justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie, en sus de sa rémunération

normale, d'une indemnité complémentaire chaque fois qu'il travaille l'un des 5 jours fériés légaux fixés en application de ce même article.

2. Pour le calcul de cette indemnité, il est fait application des dispositions légales relatives au paiement du 1er Mai travaillé.

Par ailleurs, le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à 3 heures consécutives ou non au cours de l'un des 4 jours fériés légaux, non indemnisés au titre des alinéas ci-dessus, bénéficie d'une indemnité forfaitaire de 8 F. Cette indemnité est portée à 20 F si la durée du travail est égale ou supérieure à 3 heures consécutives ou non.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec celles déjà versées dans les entreprises au titre du travail effectué un ou plusieurs jours fériés légaux travaillés.

c) Cas du personnel ouvrier " mensualisé " :

Le personnel ouvrier justifiant d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, dans les conditions fixées aux alinéas 1 et 2 du paragraphe b ci-dessus, d'une indemnité pour chaque jour férié légal travaillé (en sus du 1er Mai).

Dimanches travaillés

Article 7 quater

En vigueur étendu

Le travail du dimanche s'entend de 0 heure à 24 heures, le dimanche considéré à l'exception du temps compris entre 0 heure et 1 h 30, imputable au service de la journée précédente.

Le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à 3 heures consécutives ou non, un dimanche, bénéficie en sus du salaire d'une indemnité forfaitaire de 37,20 F au 1er juillet 1992, de 37,50 F au 1er octobre 1992 et de 38 F au 1er décembre 1993. Cette indemnité est portée à 86,85 F au 1er juillet 1992, à 87,55 F au 1er octobre 1992 et à 88,70 F au 1er décembre 1993 si la durée du travail est égale ou supérieure à 3 heures consécutives ou non.

Cependant, cette indemnité ne se cumule ni avec l'indemnité prévue par l'article 7 ter ci-dessus (jours fériés travaillés) ni avec les indemnités déjà versées dans les entreprises au titre du travail effectué les dimanches.

Les dispositions de l'avenant n° 77 du 13 décembre 1993 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Congés exceptionnels payés

Article 8

En vigueur étendu

En dehors des congés de paternité prévus par la loi, des congés exceptionnels payés seront accordés aux ouvriers dans la limite de la perte de salaire effectif, dans les conditions suivantes :

A. - Sans condition d'ancienneté :

- mariage de l'intéréssé : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;

- décès du conjoint : 2 jours ;

- décès d'un enfant : 2 jours ;

- décès du père ou de la mère : 1 jour.

B. - Sous réserve d'avoir 3 mois de présence dans l'entreprise (1) :

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- décès du conjoint : 3 jours ;

- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;

- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;

- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;

- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Ces jours s'entendent en jours ouvrables habituellement travaillés dans l'entreprise.

Les congés doivent être pris, en une seule fois, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 19 novembre 1992).

Repos hebdomadaire

Article 8 bis

Annexe I Ouvriers

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire sera accordé conformément aux lois en vigueur. Il aura lieu normalement le dimanche, sauf nécessité impérieuse de l'exploitation.

Dans les services réguliers qui exigent un roulement, ce roulement sera organisé de façon à permettre aux conducteurs de passer un dimanche sur deux à leur résidence ou tout au moins quatre dans les deux mois.

Le personnel roulant "marchandises" et "déménagement" bénéficie d'un repos d'une durée moyenne de quarante-huit heures sous la forme de repos successifs de durée égale ou inégale sans que cette durée puisse être inférieure à trente-cinq heures au domicile.

En cas de ou des repos continus hebdomadaires inférieurs à quarante-huit heures, le ou les reliquats du repos non pris s'ajoutent au plus proche repos continu hebdomadaire pris au domicile.

Dans le cas de repos inégaux, dont le plus court est pris hors domicile, la durée totale des deux repos hebdomadaires consécutifs est portée de quatre-vingt-seize à cent cinq heures.

Les durées de repos fixées ci-dessus s'entendent de la durée totale de repos continu hebdomadaire et journalier, dont bénéficie le personnel roulant en principe en fin de semaine (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du règlement CEE n°-543-69 du 25 mars 1969 en ce qui concerne les salariés en relevant.

Article 8 bis

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire sera accordé conformément aux lois en vigueur. Il aura lieu normalement le dimanche, sauf

nécessité impérieuse de l'exploitation.

Dans les services réguliers qui exigent un roulement, ce roulement sera organisé de façon à permettre aux conducteurs de passer un dimanche sur deux à leur résidence ou tout au moins 4 dans les 2 mois.

Le personnel roulant "marchandises" et "déménagement" bénéficie d'un repos d'une durée moyenne de 48 heures sous la forme de repos successifs de durée égale ou inégale sans que cette durée puisse être inférieure à 35 heures au domicile *et 24 heures hors du domicile* (1).

En cas de ou des repos continus hebdomadaires inférieurs à 48 heures, le ou les reliquats du repos non pris s'ajoutent au plus proche repos continu hebdomadaire pris au domicile.

Dans le cas de repos inégaux, dont le plus court est pris hors domicile, la durée totale des deux repos hebdomadaires consécutifs est portée de 96 à 105 heures.

Les durées de repos fixées ci-dessus s'entendent de la durée totale de repos continu hebdomadaire et journalier, dont bénéficie le personnel roulant en principe en fin de semaine (2).

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 15 février 1984, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du règlement CEE n°-543-69 du 25 mars 1969 en ce qui concerne les salariés en relevant (arrêté du 15 février 1984, art. 1er).

Maternité

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux lois en vigueur, les ouvrières en état de grossesse doivent prendre obligatoirement un congé de 8 semaines réparties dans la période qui précède et dans celle qui suit l'accouchement sans que la période de congé après l'accouchement soit inférieure à 6 semaines.

Elles ont en outre le droit d'obtenir une prolongation de ce congé jusqu'à 16 semaines réparties dans la période qui précède et qui suit l'accouchement.

De plus elles peuvent bénéficier, si elles allaitent leur enfant et sur leur demande, d'un congé exceptionnel se terminant au plus tard 7 mois après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les ouvrières ayant au moins une année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement bénéficient de divers avantages prévus par la législation de la sécurité sociale, auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit en principe 18 jours avant et 18 jours après l'accouchement.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sons que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dans l'entreprise.

Pour les ouvrières âgées de moins de 22 ans à la date de l'accouchement, la période de trente-six jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jours par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de 46 jours. Est considéré comme enfant à charge pour l'application du présent alinéa, tout enfant à charge de l'intéressée au sens de la législation des prestations familiales et âgé de moins de 15 ans à la date de l'accouchement.

A l'expiration de leur congé, les ouvrières sont reprises par leur employeur dans le même emploi ou dans un emploi similaire en conservant tous leurs droits d'ancienneté et tous les avantages acquis auparavant, étant entendu qu'avant leur réintégration elles informeront la direction 2 semaines à l'avance de leur désir de reprendre leur travail afin qu'il soit possible dans les mêmes délais de prévenir de la cessation de leur service les personnes engagées en remplacement qui, de ce fait, ne pourront prétendre à aucune indemnité.

Indemnités de déplacement

Article 10

En vigueur étendu

Un protocole joint à la présente convention collective nationale annexe fixe les conditions dans lesquelles devront être remboursés les frais de déplacement des ouvriers.

Arrêts de travail consécutifs à des intempéries

Article 10 bis

En vigueur étendu

Les arrêts de travail consécutifs à des intempéries dûment constatés par les services des directions départementales de l'équipement donnent lieu à une indemnisation dans les conditions suivantes :

a) Le salarié contraint, au cours d'un voyage, de rester sur place avec son véhicule bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle fixée par le protocole joint à la présente convention ;

b) L'employeur contraint de ne pas faire rouler ses véhicules doit, pour chaque journée d'arrêt de travail, verser au salarié :

- qui n'aurait pas été affecté, pour la durée des intempéries, à un emploi temporaire dans les conditions fixées à l'article 4-1° de la présente convention ;

- ou qui n'aurait pas de droits acquis à faire valoir en matière de repos compensateur,

une indemnité correspondant à la rémunération de 8 heures de travail effectif.

Dans le cas où la durée de la journée de travail qu'aurait dû effectuer l'intéressé est inférieure à 8 heures, l'indemnité visée ci-dessus est calculée en fonction de cette durée.

Les heures ainsi indemnisées ne sont pas décomptées comme temps de travail effectif ;

c) Les entreprises admises au bénéfice du chômage partiel doivent assurer à leurs salariés une indemnisation globale équivalente à celle définie au paragraphe b du présent article.

Maladie et accident

Article 10 ter

En vigueur étendu

1. Ouverture du droit

En cas d'incapacité de travail temporaire constatée d'une part, par certificat médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et ouvrant droit, d'autre part, aux prestations en espèces :

- soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales ;

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,

le personnel ouvrier mensualisé bénéficie dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

2. Durées et taux d'indemnisation

a) Dispositions générales.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'exprime au premier jour de l'absence.

Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

b) Absences pour maladies.

Chaque maladie constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, après application d'un délai de franchise de 5 jours (1), au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes :

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 40e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 41e au 70e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 70e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 71e au 130e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 100e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 101e au 190e jour d'arrêt.

En cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées ci-dessus sont prolongées de 30 jours.

En cas de prolongation de l'absence au delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par le paragraphe 2 de l'article 16 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

c) Absences pour accident du travail. - Chaque accident du travail, constaté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes :

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel ouvrier victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;

- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à celles du paragraphe 3 de l'article 16 de la convention collective nationale principale du 21 décembre 1950.

d) Périodes successives d'incapacité de travail. - En cas de périodes successives d'incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, l'ouvrier ne peut de toute façon être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une reprise effective du travail.

3. Calcul des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent article sont réduites, pour les jours effectivement indemnisés, de la valeur des indemnités journalières auxquelles l'ouvrier malade ou blessé a droit en application de la législation de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Les indemnités journalières doivent obligatoirement être déclarées à l'employeur par chaque ouvrier intéressé.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un ouvrier, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise visé au paragraphe 2 b du présent article.

(1) Termes étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 (arrêté du 28 avril 1997, art. 1er).

Visites médicales

Article 11 bis

En vigueur étendu

Le coût des visites médicales obligatoires prévues par la législation du travail en vigueur est pris en charge par l'entreprise. Le temps passé à ces visites sera compté comme temps de travail effectif et donnera lieu, par conséquent, à rémunération.

Pour le personnel de conduite justifiant au moins de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé auxdites visites sera également pris en charge par l'entreprise.

Cependant le personnel des entreprises de transports en commun de voyageurs est assujetti aux dispositions de l'article 19 de la présente convention.

Inaptitude physique à la conduite

Article 11 ter

En vigueur étendu

I. - Incapacité définitive à la conduite

A. - En cas d'incapacité définitive à la conduite entraînant le retrait du permis de conduire de la catégorie attachée à son emploi pour inaptitude physique constatée par une commission médicale départementale, à l'exclusion d'une inaptitude ayant pour origine :

- toute maladie résultant du fait volontaire ou intentionnel du salarié (intoxication, pour éthylisme notamment, mutilation) ;

- toute blessure ou lésion provenant de la pratique de sports dangereux,

tout conducteur justifiant d'au moins 3 ans d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise bénéficie, s'il ne peut prétendre à l'application des dispositions du protocole d'accord du 24 septembre 1980 visé au paragraphe B du présent article, et jusqu'à l'âge auquel il peut se prévaloir des dispositions d'un régime social (garantie de ressources du régime d'assurances chômage ou retraite), des dispositions suivantes :

1. L'employeur doit s'efforcer de reclasser le conducteur parmi le personnel de l'entreprise ou, le cas échéant, faciliter sa réintégration dans la profession.

Toute proposition de reclassement dans un nouvel emploi de l'entreprise, compatible avec l'aptitude physique de l'intéressé, doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouvel emploi nécessite la participation à un stage de formation (adaptation ou reconversion) le conducteur ne peut s'y refuser ; les frais correspondants sont à la charge de l'entreprise.

2. Au cas où l'employeur n'est pas en mesure de proposer un nouvel emploi, ou si le conducteur n'accepte pas le nouvel emploi proposé qui ne comporterait pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi, celui-ci doit verser au conducteur, à l'occasion de la cessation du contrat de travail, une indemnité fixée dans les conditions suivantes :

Cette indemnité, calculée sur la base de la moyenne des 3 dernières rémunérations mensuelles effectives complètes au sens de l'article 12 de la présente convention, et compte tenu de la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise, est égale à :

- entre 3 ans et moins de 5 ans : 2 mois ;

- entre 5 ans et moins de 10 ans : 3 mois ;

- entre 10 ans et moins de 15 ans : 4 mois ;

- entre 15 ans et moins de 20 ans : 5 mois ;

- au-delà de 20 ans : 6 mois.

B. - Sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe A - 1 tout conducteur satisfaisant aux conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 annexé à la présente convention bénéficie des prestations du régime de prévoyance visé par ledit protocole.

II. - Incapacité temporaire à la conduite

Les dispositions du paragraphe I-A du présent article sont applicables en cas d'incapacité temporaire à la conduite entraînant la suspension du permis de conduire pour raison médicale d'une durée minimale de 6 mois.

Toutefois, en cas de non-reclassement ou si le conducteur n'accepte pas le nouvel emploi proposé, qui ne comporterait pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi, l'indemnité due est égale à un mois de salaire, quelle que soit la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise au-delà de 3 ans.

Les dispositions ci-dessus feront l'objet d'un nouvel examen par les parties signataires dans le délai de 1 an en fonction des données statistiques qui pourront leur être indiquées.

III. - Conditions d'application

En aucun cas les indemnités prévues par le présent article ne pourront se cumuler avec toute autre indemnité susceptible d'être versée, le cas échéant, par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail.

IV. - Information de l'employeur

Toute décision d'une commission médicale départementale de retrait définitif ou de suspension du permis de conduire doit être notifiée à l'employeur par le conducteur.

Le défaut d'information de l'employeur constitue une faute lourde et pourra entraîner un recours à l'encontre du conducteur.

Transports internationaux

Article 11 quater

En vigueur étendu

Les salariés appelés à effectuer des transports internationaux bénéficieront des dispositions ci-après :

Sont à la charge de l'employeur :

a) Les frais de vaccins, passeports, visas et permis de conduire nécessaires pour l'exécution du voyage à l'étranger ;

b) A l'occasion d'incidents pouvant survenir à l'étranger en cours d'exécution du voyage, à l'exclusion des incidents qui mettraient en cause la faute intentionnelle du salarié :

Le versement de la caution exigée, le cas échéant, des autorités locales pour garantir la liberté provisoire du salarié ainsi que les frais d'assistance judiciaire et d'expertise à la suite d'une procédure pénale ;

Le maintien du salaire durant la période pendant laquelle le salarié est contraint de demeurer à l'étranger dans la limite de 6 mois ;

c) En cas de maladie comme en cas d'accident pris en charge au titre de la législation en vigueur sur les accidents du travail :

La prise en charge des frais de séjour et de rapatriement dans les conditions fixées par l'article 11 de la présente convention ;

Les remboursements de soins en cas de défaut de prise en charge par la sécurité sociale française ;

Le maintien du salaire en cas de maladie et d'accident durant la période de séjour à l'étranger dans les conditions fixées par l'article 10 bis, de la présente convention.

Toutefois par dérogation aux dispositions de cet article :

Les salariés ne justifiant pas d'une ancienneté minimale de 3 ans dans l'entreprise sont assimilés aux salariés de cette catégorie ;

Les délais de carence ne sont pas applicables.

Par contre les dispositions de l'article 10 bis sont applicables dès le retour en France.

Les dispositions visées par le présent paragraphe ne sont pas applicables en cas d'accident non pris en charge au titre de la législation en vigueur sur les accidents du travail ;

d) En cas de décès :

Les frais de retour au domicile du salarié en cas de décès de son conjoint, d'un de ces ascendants ou descendants ;

Les frais de retour du corps en cas de décès à l'étranger du salarié ;

Les frais des transport visés aux paragraphes c et d sont remboursables sur la base du taux économique du mode de transport le mieux adapté.

Départ en retraite

Article 11 quinquies

En vigueur étendu

Tout ouvrier quittant volontairement ou non l'entreprise, âgé d'au moins 65 ou 60 ans :

- en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ;

- ou en application des dispositions du titre II du décret du 3 octobre 1955 ayant institué le régime de la CARCEPT ;

- ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 alinéa 2 et 3 du code de la sécurité sociale,

aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et 1/2 de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la rémunération moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 12 derniers mois.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ouvriers qui partiront en retraite, à leur initiative, entre 60 et 65 ans :

- à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire ; dans ce cas, l'indemnité conventionnelle ne sera définitivement acquise que lorsque les intéressés auront justifié de la liquidation de cette retraite ;

- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 concernant le régime d'allocations spéciales de chômage relatif à la situation des salariés sans emploi âgés de plus de 60 ans.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un ouvrier en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ouvriers qui partiront en retraite à leur initiative avant l'âge de 60 ans dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

CHAPITRE II : RÉMUNÉRATION DES OUVRIERS DES TRANSPORTS

Rémunération effective

Article 12

En vigueur étendu

Aucun ouvrier des transports ayant une aptitude et une activité normales, âgé de plus de 18 ans, ne peut percevoir, quel

que soit le mode de rémunération en vigueur dans l'entreprise, une rémunération effective inférieure à la rémunération globale garantie correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée du travail effectif pendant la période considérée.

La rémunération effective du personnel roulant " marchandises " et " déménagements " ne peut être inférieure à la rémunération de l'intégralité des temps pris en compte pour la détermination des temps de travail effectifs, le cas échéant, enregistrés par les appareils de contrôle.

Pour l'application des dispositions des paragraphes ci-dessus, la rémunération à prendre en considération comprend l'ensemble des éléments de rémunération assujettis aux cotisations sociales et auxquels le salarié a droit du fait de son activité professionnelle pendant le mois considéré, quelles que soient la date et les modalités de leur paiement.

Ne sont pas comprises dans la rémunération effective au sens du présent article :

- les sommes versées en application de l'article 6 (§ 4) du décret du 26 janvier 1983 relatives aux dépassements d'amplitude et de l'article 17 de la présente convention relatif à l'indemnisation de l'amplitude ;

- les gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel ;

- les indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Rémunération globale garantie

Article 13

En vigueur étendu

a) Dispositions générales

La rémunération globale garantie visée au premier paragraphe de l'article 12 ci-dessus est égale aux sommes fixées en francs par les tableaux joints à la présente convention collective nationale annexe et augmentée, le cas échéant :

- du montant conventionnel des indemnités complémentaires fixé en application de l'article 7 ter (§ a et b, Jours fériés travaillés), de l'article 7 quater (Dimanches travaillés), de l'article 22 (Grande remise) et de l'article 24 bis (Travail de nuit) ;

- des majorations conventionnelles fixées en application du présent article (§ 2, Ancienneté, et § 4, Conducteurs mécaniciens, livreurs ou conducteurs encaisseurs) et de l'article 21 (2°, Langues étrangères).

Les tableaux joints à la présente convention collective nationale annexe fixant les rémunérations globales garanties pour une durée de travail de 39 heures par semaine et de 169 heures par mois ou pour une durée équivalente :

- d'une part, pour chaque groupe d'activités (transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport, transports routiers de voyageurs, déménagements) ;

- d'autre part, pour chaque groupe d'emplois, par référence aux nomenclatures hiérarchiques des emplois ouvriers ;

- et enfin pour chaque tranche d'ancienneté.

L'ancienneté est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

- 2 % après 2 années de présence dans l'entreprise ;

- 4 % après 5 années de présence dans l'entreprise ;

- 6 % après 10 années de présence dans l'entreprise ;

- 8 % après 15 années de présence dans l'entreprise.

Pour les ouvriers titulaires du certificat d'aptitude professionnelle de conducteur routier et classés dans les groupes 4, 5 et 6, l'ancienneté à prendre en considération est l'ancienneté effective dans l'entreprise majorée de 2 années.

La rémunération globale garantie est calculée mensuellement.

b) Conducteur mécanicien

Lorsqu'il est demandé à un ouvrier répondant à la définition de conducteur de véhicules poids lourds (groupes 4, 5 et 6) de posséder les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre soit de se dépanner lui-même, si on lui en donne les moyens, soit de signaler à l'entreprise la cause de la panne en cas de rupture de pièces ou d'organes, les sommes fixées en francs par les tableaux joints à la présente convention sont majorées de 3 %.

c) Livreur ou conducteur encaisseur

Lorsqu'un ouvrier assure, outre la livraison (groupe 3) ou la conduite d'un véhicule (groupes 3, 4, 5 et 6), les encaissements sur présentation de factures ou autres documents, les sommes fixées en francs par les tableaux joints à la présente convention sont majorées de 3 %.

d) Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

- 2 % du taux horaire conventionnel après 1 année ;

- 6 % du taux horaire conventionnel après 5 années ;

- 8 % du taux horaire conventionnel après 10 années ;

- 10 % du taux horaire conventionnel après 15 années ;

- 14 % du taux horaire conventionnel après 20 années ;

- 17 % du taux horaire conventionnel après 25 années ;

- 20 % du taux horaire conventionnel après 30 années.

Primes et respect des conditions de sécurité

Article 14

En vigueur étendu

Dans un but de sécurité, les contrats de travail ne pourront contenir de clause de rémunération principale ou accessoire de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telle que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées.

Modalités de paiement des rémunérations

Article 14 bis

En vigueur étendu

a) La rémunération mensuelle garantie est versée une fois par mois.

Toutefois, un acompte doit être versé au personnel ouvrier qui en fait la demande.

Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail constant, du nombre de jours travaillés dans le mois.

b) Pour le personnel qui n'est tenu de prendre son travail que sur convocation acceptée la veille et qui est payé à la journée, toute journée commencée est due en entier.

Aptitude physique réduite

Article 15

En vigueur étendu

Lorsqu'un ouvrier présente une aptitude physique réduite par rapport à l'aptitude normale exigible pour son emploi, son salaire pourra être, exceptionnellement, inférieur au salaire garanti pour cet emploi, sans que la réduction puisse dépasser 10 %.

Dispositions antérieures

Article 16

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre se substituent à celles des arrêtés de salaires et des conventions collectives antérieures. Toutefois, les salaires effectifs en vigueur à la date d'application de la présente convention nationale annexe ne pourront être réduits.

Les dispositions de la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 modifiées par les textes subséquents fixant le salaire minimal de croissance demeurent applicables aux ouvriers visés par la présente convention.

CHAPITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT " VOYAGEURS "

Durée du travail

Article 17

En vigueur étendu

1. Limite maximale

La durée moyenne maximale hebdomadaire de travail effectif calculée par période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 88 heures par quatorzaine.

2. Indemnisation des coupures et de l'amplitude

2.a. Indemnisation des coupures.

Les coupures comprises entre 2 vacations et situées dans un lieu autre que le lieu d'embauche (lieu de la première prise de service journalière y compris le domicile) sont indemnisées de la manière suivante :

- coupures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs de l'entreprise : indemnisation à 25 % du temps correspondant. Par dépôt aménagé, on entend un local chauffé disposant au minimum d'une salle de repos avec table et chaises et de

sanitaires à proximité ;

- coupures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et touristiques : indemnisation à 50 % du temps correspondant.

Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est parvenu en bout de ligne, peut rejoindre son domicile avec l'autocar pendant une interruption de son service. Dans ce cas, le temps consacré au trajet pour rejoindre son domicile est naturellement décompté en temps de travail effectif ; le temps de la coupure au domicile ne fait l'objet d'aucune indemnisation.

2.b. Indemnisation de l'amplitude.

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisé au taux de 65 % de la durée du dépassement d'amplitude.

L'indemnisation des temps définis aux 2 a et 2 b ci-dessus s'entend sans application des majorations pour heures supplémentaires.

2.c. Cas particulier

Dans le cas particulier oà le salairé bénficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures et, sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les sommes versées au titre de l'indemnisation de l'amplitude visées ci-dessus jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à cet horaire théorique de référence. Pour ce qui concerne l'indemnisation des coupures et de l'amplitutde, la période de référence pour le calcul de l'imputation sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire est la semaine ou la quatorzaine. Une autre période de référence pour cette imputation peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

3. Repos hebdomadaire.

Le personnel roulant " voyageurs " bénéficie de repos consécutifs égaux ou inégaux dont, à la fois :

- la durée minimale est de 24 heures accolées à un repos journalier, sous réserve des dispositions du règlement (C.E.E.) n° 3280-85 ;

- la durée moyenne de 96 heures par quatorzaine.

Si les repos pris au cours d'une quatorzaine considérée n'atteignent pas quatre-vingt-seize heures, le repos non pris est reporté par journée ou demi-journée accolée à un repos hebdomadaire à prendre :

- dans les 3 mois, notamment pendant la période de vacances scolaires pour le personnel des services concernés ;

- dans la période de novembre à mars pour le personnel des services de tourisme.

Les durées de repos fixées par la présente convention s'entendent de la durée totale de repos continu, hebdomadaire et journalier, dont bénéficie le personnel roulant en principe en fin de semaine.

Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales

Article 18

En vigueur étendu

1° Dans les cas de service comportant des heures creuses comprises dans les limites de la durée normale de travail, le personnel visé au présent chapitre peut être employé à des travaux de petit entretien, de graissage et de lavage ; le matériel approprié et des vêtements de protection sont alors fournis par l'employeur.

2° A défaut de tout autre système permettant d'atteindre le même but, les employeurs doivent mettre un registre à la disposition du personnel roulant afin que celui-ci puisse, s'il y a lieu, consigner ses observations sur l'état ou sur les

conditions de fonctionnement des véhicules.

Transports en commun - Dispositions diverses

Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions ci-après sont applicables au personnel roulant des entreprises de transport en commun de voyageurs :

1° Sécurité. - Tous les cars devront être munis d'un extincteur et d'une boîte de pharmacie (boîte de premier secours d'urgence).

2° Visites médicales. - Le coût des visites médicales obligatoires prévues par la législation en vigueur ne doit, en aucun cas, être supporté par le conducteur. Le temps passé à ces visites sera compté comme temps de travail effectif et donnera lieu, par conséquent, à rémunération.

3° Vêtements spéciaux. - Lorsque le port de vêtements spéciaux est imposé par l'employeur pour le service, ces vêtements doivent être fournis par l'employeur.

Les conducteurs-receveurs de car et les receveurs de car disposent d'une sacoche fournie par l'employeur.

Services réguliers (sauf tourisme) - Dispositions diverses

Article 20

En vigueur étendu

Outre les dispositions de l'article 19 ci-dessus, le personnel roulant des entreprises assurant principalement des services réguliers de transports en commun de voyageurs autres que des services de tourisme bénéficie des dispositions suivantes :

1° Lieu de travail. - Pour le personnel affecté indifféremment à une ligne ou à une autre selon les jours de travail, le lieu de travail est la localité où est situé le centre d'exploitation principal dont dépend ce personnel.

Pour le personnel affecté en permanence à une ligne déterminée, le lieu de travail est la localité tête de ligne où il prend son service en permanence. Dans le cas de prise de service alternativement dans les deux terminus, le lieu de travail est la localité principale terminus.

2° Reconnaissance de la ligne. - Aucun conducteur ne pourra, sauf nécessité impérieuse de l'exploitation, effectuer un service sans avoir auparavant reconnu suffisamment la ligne sur laquelle doit s'effectuer le service.

3° Facilités de circulation. - Le personnel visé au présent article bénéficiera chaque année d'un minimum de six permis de circulation à demi-tarif valables sur son réseau d'affectation. De plus, des facilités de circulation devront être données aux enfants du personnel pour leur permettre, en cas de besoin, de se rendre régulièrement à l'école dans une localité desservie par le réseau.

4° Congé annuel payé. - Par dérogation aux dispositions de l'article 7 précité, alinéa 3, la période pendant laquelle le personnel visé par le présent article bénéficiera, sur sa demande, d'au moins 24 jours ouvrables de congé continu s'étend du 15 avril au 15 novembre.

Pour compenser le travail des dimanches et des jours fériés et l'allongement de la période des congés payés de ce personnel, il lui est garanti, par ailleurs - sous réserve de 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 mai - une indemnité spéciale. Cette indemnité, payable dans les mêmes conditions que l'indemnité de congé annuel, est égale aux 4/30 du montant de cette dernière.

5° Déplacement définitif. - En cas de déplacement définitif d'un agent hors de son lieu de travail habituel par ordre de l'employeur, celui-ci prendra à sa charge le déménagement de l'agent muté si cette mutation rend nécessaire un changement de domicile, ainsi que le versement des frais de déplacement pendant les quelques jours nécessaires à l'installation.

Services de tourisme - Dispositions diverses

Article 21

En vigueur étendu

Outre les dispositions de l'article 19 ci-dessus, les conducteurs de car conduisant habituellement un car affecté à un service de transport de tourisme (à petite ou à grande distance, occasionnel ou régulier) bénéficient des dispositions suivantes :

1° Rémunération. - Lorsque les conditions particulières de travail propres à certains services de transport de tourisme le justifieront, des accords régionaux pourront fixer pour ces services une forme de rémunération forfaitaire comprenant :

- d'une part, un salaire de base journalier ;

- d'autre part, une prime déterminée pour chaque service, tenant compte notamment de la durée normale du travail qu'il comporte.

Le taux du salaire de base et les taux des primes déterminées propres à chaque service devront être fixés de telle sorte qu'ils assurent aux conducteurs de car intéressés une rémunération globale au moins égale au salaire garanti fixé par la présente convention nationale annexe, compte tenu, le cas échéant, des majorations applicables aux heures supplémentaires.

2° Langues étrangères. - Si, en cas d'absence de courrier ou de guide et sur ordre de son employeur, un conducteur de car de tourisme utilise une langue étrangère qu'il parle couramment, il a droit, en sus du salaire garanti de son emploi et pour chaque journée ou fraction de journée d'utilisation, à une indemnité complémentaire calculée à raison de 2,5 % du salaire minimal professionnel national hebdomadaire, sans ancienneté, d'un conducteur-receveur de car (emploi n° 4).

3° Horaire de travail. - Le conducteur devra, si possible, être prévenu la veille des services à assurer. Pour les voyages, l'itinéraire avec les adresses des hôtels devra être remis dès que possible au conducteur.

Si, à l'issue d'un premier service au cours de la journée, le conducteur est commandé pour un service de nuit, il devra normalement disposer du temps suffisant pour prendre auparavant son repas du soir. Si le temps alloué est inférieur à une heure et demie, ce repas sera à la charge de l'employeur.

4° Congé annuel payé. - Par dérogation aux dispositions de l'article 7 précité, alinéa 3, la période pendant laquelle le personnel visé par le présent article bénéficiera, sur sa demande, d'au moins 18 jours ouvrables de congé continu s'étend du 1er mars au 31 octobre.

Pour compenser le travail des dimanches et des jours fériés et l'allongement de la période de congés payés de ce personnel, il lui est garanti, par ailleurs - sous réserve de 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 mai - une indemnité spéciale. Cette indemnité, payable dans les mêmes conditions que l'intéressé de congé annuel, est égale aux 4/30 du montant de cette dernière.

5° Voyage à l'étranger. - Les frais de passeport, visa et permis de conduire nécessaires à l'étranger sont à la charge de l'employeur.

Grande remise - Dispositions diverses

Article 22

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes s'appliquent aux conducteurs de voitures particulières affectés à un service de grande remise :

1° Présentation

La présentation et la tenue du conducteur doivent être particulièrement soignées. Cette tenue comporte obligatoirement : costume sombre, chemise blanche, cravate foncée, chaussures noires et casquette.

En contrepartie de cette obligation, le conducteur perçoit une indemnité de 1,50 F par jour. Le montant de cette indemnité pourra être révisé au début de chaque année.
2° Rapports avec la clientèle

Le conducteur est à la disposition des clients.

Il doit, en toutes circonstances, fournir un service déférent et prendre toutes mesures pour assurer la sécurité des voyageurs et la bonne exécution du transport.

En aucun cas, et même après rupture du contrat, le conducteur ne doit utiliser à des fins personnelles ou de concurrence déloyale les informations ou les documentations acquises au service de son employeur.
3° Documents de bord

Le conducteur doit s'assurer que les papiers réglementaires se trouvent bien dans le véhicule qui lui est confié.
4° Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Le conducteur est responsable du maintien en ordre de marche et de l'entretien courant du véhicule qui lui est confié.

En particulier, il lui appartient :

- de vérifier la pression des pneus et les différents niveaux de son véhicule ;

- de veiller à ce que les graissages et vidanges soient faits en temps utile ;

- de signaler, par écrit, toutes les anomalies ou incidents constatés à propos de l'utilisation du véhicule.

Le conducteur doit, en outre, maintenir à chaque service la voiture en parfait état de propreté, tant intérieure qu'extérieure. En service de ville, le lavage de la voiture est effectué pendant les heures creuses passées au garage.

En contrepartie de cette obligation, le conducteur perçoit une indemnité forfaitaire de 0,50 F par jour. Le montant de cette indemnité pourra être révisé au début de chaque année.

En voyage, le conducteur se fait rembourser les frais de lavage sur justification à raison de deux lavages par semaine.
5° Rémunération

La rémunération effective du conducteur de grande remise comprend :

- d'une part, un salaire de base ;

- d'autre part, un pourcentage sur la recette afférente à chaque service.

En aucun cas, le montant de la rémunération effective du conducteur de grande remise ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel garanti hebdomadaire ou mensuel correspondant à sa classification. Pour les conducteurs dont l'emploi comporte l'utilisation d'une langue étrangère qu'ils parlent couramment, au salaire minimal professionnel garanti s'ajoute une indemnité complémentaire calculée dans les conditions fixées à l'article 21-2 ci-dessus.

Des accords régionaux, fixent les conditions d'application particulières des dispositions du présent article.
6° Horaire de travail

Le conducteur devra si possible être prévenu la veille des services à assurer. Pour les voyages, l'itinéraire avec les adresses des hôtels devra être remis dès que possible au conducteur.
7° Voyages à l'étranger

Les frais de passeport, visa et permis de conduire nécessaires à l'étranger sont à la charge de l'employeur.

Services d'ambulances - Dispositions diverses

Article 22 bis

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes s'appliquent au personnel à bord de véhicules sanitaires :

1° Présentation

La présentation et la tenue du personnel ambulancier doivent être particulièrement soignées. Cette tenue comporte obligatoirement une blouse blanche.

Les blouses (3 au minimum par salarié) sont fournies et entretenues par l'entreprise qui renouvellera une blouse chaque année.

2° Rapport avec la clientèle

Le personnel ambulancier est à la disposition de la clientèle dans le respect des conditions d'exercice normal du métier. Il doit en toutes circonstances prendre toutes mesures pour assurer la sécurité des personnes transportées et la bonne exécution du transport.

Il doit être parfaitement au courant des règles de la déontologie de la profession et du respect du secret professionnel.

3° Documents de bord

Le conducteur ambulancier doit s'assurer que les papiers réglementaires se trouvent bien dans le véhicule qui lui est confié.

4° Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Le conducteur ambulancier est chargé du maintien en ordre de marche et de l'entretien du véhicule et du matériel sanitaire qui lui sont confiés ; en particulier, il lui appartient :

- de vérifier la pression des pneus et les différents niveaux de son véhicule ;

- de s'assurer de ce que les graissages et vidanges aient été faits en temps utile ;

- de signaler, par écrit, tous les incidents ou anomalies constatés à propos de l'utilisation du véhicule.

Le conducteur ambulancier doit, en outre, maintenir à chaque service la voiture en parfait état de propreté, tant intérieur qu'extérieur, si la possibilité lui en est laissée en temps et en moyens.

En service de ville, le lavage de la voiture est effectué pendant les heures creuses passées au garage, y compris le lavage ou l'entretien en état permanent de fonctionnement du matériel sanitaire défini par l'inventaire minimal contenu dans le règlement d'administration publique n° 73-384 du 27 mars 1973, et l'arrêté ministériel subséquent (1).

5° Rémunération

(abrogé)

6° Horaires de travail

(abrogé)

7° Astreintes

(abrogé)

8° Repos complémentaire pour service de nuit

(abrogé)

9° Jours fériés travaillés

(abrogé)

10° Voyage à l'étranger

Les frais de passeport, visa, permis de conduire et vaccins nécessaires pour l'exécution du voyage à l'étranger sont à la charge de l'employeur. Les dispositions de l'article 11 quater " Transports internationaux " sont applicables au personnel des services d'ambulances.

11° Frais de déplacement

Sous réserve des usages ou avantages acquis, le personnel ambulancier appelé à être en déplacement ou à assurer une astreinte dans les locaux de l'entreprise au sens du paragraphe 7 du présent article bénéficie des dispositions prévues par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers, annexé à la présente convention.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT " MARCHANDISES "

Durée du travail

Article 23

En vigueur étendu

1. Equivalence

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 5 (§ 2) du décret 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, la durée de service réputée équivalente à 39 heures de travail effectif peut être fixée compte tenu de la nature et de l'importance du service entre 39 et 41 heures, après avis des délégués du personnel.

2. Répartition des horaires de travail sur un cycle

Sous réserve du respect des dispositions de l'article 4 (§ 3) du décret 83-40 du 26 janvier 1983 modifié pour le personnel roulant " marchandises " et " déménagement " affecté habituellement à des services dont les horaires de travail sont prévus après avis des délégués du personnel, dans le cadre d'un cycle régulier, la durée hebdomadaire du travail effectif est calculée, en moyenne, sur la durée de ce cycle.

La répartition des horaires de travail sur un cycle régulier peut se traduire à la limite par une semaine de 3 jours ouvrés.

Est considérée comme cycle régulier, au sens du présent article, toute période de 2 semaines consécutives :

- comportant une répartition inégale de l'horaire de travail sur chacune des semaines ;

- impliquant une durée de travail inférieure à la durée légale au cours de l'une de ces semaines ;

- se renouvelant au moins une fois chaque mois.

Changement de véhicule

Article 24

En vigueur étendu

Les conducteurs pouvant être appelés à conduire des véhicules différents, la rémunération doit être calculée en appliquant à chaque journée de travail le taux correspondant au véhicule qu'ils ont effectivement conduit.

Si un conducteur a conduit dans la même journée des véhicules de différentes catégories, c'est le véhicule donnant droit au salaire le plus élevé qui doit être pris en considération pour déterminer le salaire garanti pour toute la journée.

Toutefois, dans les entreprises occupant au plus dix conducteurs, les conducteurs qui sont affectés d'une manière permanente à la conduite d'un même véhicule peuvent conserver, par accord avec l'employeur, le salaire correspondant à leur véhicule, même si, exceptionnellement, ils ont été appelés à conduire un véhicule différent donnant droit normalement à une rémunération inférieure ou supérieure.

Services grands-routiers - Dispositions diverses

Article 25

En vigueur étendu

1° (Abrogé par avenant n° 18 du 5 juin 1970).

2° Équipe de 2 conducteurs :

La conduite des véhicules effectuant de jour ou de nuit des services grands-routiers sera obligatoirement assurée par une équipe de 2 conducteurs :

a) Lorsque l'exécution du service par un conducteur unique obligerait celui-ci à dépasser une durée journalière de conduite de 8 heures ;

b) Lorsque le véhicule est accompagné d'une remorque.

Pour les véhicules conduits par une équipe de deux conducteurs, l'amplitude de la journée de travail ne doit pas, normalement, dépasser 14 heures.

Elle pourra dépasser cette limite sur les véhicules équipés d'une couchette, à la condition que cela ne se produise pas plus de 2 jours consécutifs du calendrier.

L'amplitude de la journée de travail pourra alors atteindre 19 heures, dont au moins 3 heures d'interruption de travail pour les repas.

Les équipes de conducteurs grands-routiers sont constituées, autant que possible, en tenant compte des préférences des intéressés.

3° Travail de nuit (Abrogé par avenant n° 33 du 18 décembre 1973).

4° Repos hebdomadaire (Abrogé par avenant n° 22 du 12 janvier 1971).

5° Lignes régulières :

Dans les entreprises spécialisées dans les transports à grande distance sur les lignes régulières, aucun conducteur ne pourra, sauf nécessité impérieuse de l'exploitation, effectuer un service sans avoir auparavant reconnu suffisamment la ligne sur laquelle devra s'effectuer ce service.

Sur les lignes régulières et dans les localités où les entreprises ont leur dépôt en tête de ligne, ou bien leur siège social ou d'importantes succursales, le chargement et le déchargement devront être effectués par du personnel autre que celui faisant la route. Au cas où l'organisation adoptée par l'employeur dégagerait le conducteur de l'obligation de contrôler l'arrimage et la cargaison, le conducteur ne serait pas responsable des conséquences d'un mauvais arrimage ou du décompte de la cargaison, dont il assure néanmoins la surveillance pendant la durée du trajet.

6° Rémunération au rendement ou aux économies :

Dans les entreprises où il est appliqué un mode de rémunération partielle au rendement ou aux économies, le taux et les conditions d'attribution des primes doivent être établis de telle sorte :

a) Que tout travail normal assure au moins au conducteur la rémunération correspondante, sur la base du salaire garanti par la présente convention, à la durée du travail effectif reconnue nécessaire pour effectuer le service, y compris les heures supplémentaires ;

b) Que tout supplément de rendement ou d'économies se traduise par un supplément de rémunération.

Un avenant précisera les modes de rémunération au rendement ou aux économies susceptibles d'être appliqués par les employeurs qui décideraient d'adopter cette forme de rémunération.

Personnels coursier - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur étendu

1. Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent aux seuls personnels coursiers, tels que définis dans la nomenclature d'emploi annexée à la présente convention collective, des entreprises dites de courses.

Il s'agit des entreprises qui exercent une activité de course urbaine et/ou périurbaine :

- consistant en l'acheminement de plis, colis ou objets, sans rupture de charge ; la prise en charge et la livraison de chaque marchandise ayant lieu dans une même zone urbaine et/ou périurbaine ;

- et s'effectuant dans le temps nécessaire à l'exécution de la prestation, sans pouvoir excéder 12 heures, au moyen de véhicules 2 roues.

Les dispositions du présent article s'appliquent également dans les entreprises exploitant à titre principal des véhicules 2 roues, pour les mêmes activités de course urbaine et/ou périurbaine, lorsque les personnels coursiers sont affectés sur tout véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de PTAC.

En revanche, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux activités de transports légers affectés aux opérations terminales pour la messagerie traditionnelle et express, la livraison du dernier kilomètre, la course à la demande hors zone urbaine et/ou périurbaine.

2. Durée du travail

2.1. Amplitude (1)

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre 2 repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

L'amplitude de la journée de travail des personnels coursiers débute, en fonction des circonstances :

- à l'heure de prise de service fixée à l'entreprise ou à tout autre lieu déterminé par l'employeur ;

- à l'heure de début de tournée ou à l'heure d'enlèvement de la première course selon la nature du travail qui leur est confié (tournée ou course à course), sans pouvoir être postérieure à l'heure de prise du service fixée ci-dessus.

L'amplitude de la journée de travail des personnels coursiers prend fin, en fonction des circonstances :

- à l'heure à laquelle le coursier quitte l'entreprise ou tout autre lieu déterminé par l'employeur ;

- à l'heure de fin de tournée ou de la livraison de la dernière course.

Limites

L'amplitude de la journée de travail des coursiers ne peut être supérieure à 10 heures.

Néanmoins, dans le cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, l'amplitude de la journée de travail peut être prolongée dans la limite maximale de 11 heures 2 fois par semaine.

2.2. Principe de décompte de la durée du travail

Afin de tenir compte des périodes d'inaction, de repos, repas, pauses, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, l'amplitude journalière servant au décompte du temps de travail effectif est diminuée d'une durée forfaitaire d'une heure.

La durée du travail effectif des personnels coursiers s'effectue par la base du cumul mensuel de leurs durées d'activité journalières telles que décomptées ci-dessus.

Lorsque les heures décomptées selon les règles définies précédemment génèrent des heures supplémentaires, celles-ci sont majorées et ouvrent droit à l'attribution de repos compensateur conformément à la réglementation en vigueur.

Sont des heures supplémentaires les heures travaillées au-delà de 151,67 heures mensuelles.

2.3. Contrôle de la durée du travail

La durée du travail est contrôlée au moyen d'un carnet de route constitué de feuilles de temps établies en triple exemplaire autocopiant dont 1 pour le salarié et 1 pour la souche qui reste à l'entreprise).

Un dispositif informatique de contrôle peut également être mis en place dans l'entreprise.

Les feuilles du carnet de route autocopiant, remplies quotidiennement, doivent comporter les horaires de début et de fin d'amplitude ; une partie est réservée aux observations. Elles permettent d'enregistrer, d'attester et de contrôler le temps passé au service de l'employeur.

Ce document contradictoire, est signé au moins une fois par mois par le coursier et l'employeur ou son représentant ; l'exemplaire du coursier lui est remis chaque mois avec son bulletin de paie.

3. Rémunération (2)

Sans remettre en cause l'interdiction des dispositifs de rémunération incitant au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés et afin de tenir compte de la spécificité des activités de la course, la rémunération mensuelle effective des personnels concernés par le présent article ne peut être inférieure au cumul :

- du taux horaire conventionnel garanti correspondant à l'emploi de coursier pour l'ancienneté considérée dans l'entreprise, multiplié par la durée effective de travail, telle que décomptée ci-dessus, pendant la période mensuelle ;

- et, d'autre part, variable déterminée au sein de l'entreprise dans le respect des principes ci-dessous.

Sans préjudice des dispositions en vigueur dans les entreprises prévoyant, le cas échéant, une part variable de rémunération pour l'emploi de coursier tel qu'il est défini dans la nomenclature d'emploi, pour les emplois de coursier confirmé 1er et 2e degré, la part variable visée ci-dessus correspond au minimum :

- à 6 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 1er degré, tel que défini dans la nomenclature des emplois annexée au présent accord ;

- à 15 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mois sur la base de la durée légale, pour un emploi de coursier confirmé 2e degré, tel que défini dans la nomenclaure des emplois annexée au présent accord.

Les dispositions en vigueur dans la présente convention collective nationale (annexe I) relatives aux majorations des rémunérations conventionnelles pour ancienneté sont applicables aux personnels coursiers.

4. Frais de déplacement

A défaut de dispositions particulières plus favorables au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les personnels ouvriers coursiers en déplacement bénéficient des dispositions du protocole d'accord relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974.

Le barème applicable est celui en vigueur pour les entreprises de transport routier de marchandises.

5. Formation

5.1. Formation initiale principale

Les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour que leurs personnels coursier exercent leur activité dans les meilleures conditions de sécurité.

Dans ce cadre, tout personnel tel que défini au présent accord et embauché en vue d'occuper pour la première fois un emploi de personnel coursier bénéficie d'une formation initiale principale de 3 jours portant sur :

- la connaissance du secteur ;

- la conduite et la sécurité ;

- les logiques de déplacement ;

- les nouvelles technologies.

5.2. Formation complémentaire

Avant l'expiration d'un délai de 6 mois suivant son embauche, le personnel coursier bénéficie d'une formation complémentaire de 2 jours (y compris le module de synthèse et d'évaluation de la formation) destinée à compléter et parfaire ses connaissances :

- de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- ainsi qu'en conduite pratique et nouvelles technologies.

5.3. Contenu et durée des modules de formation

Les contenus et durées des différents modules de la formation initiale principale et de la formation complémentaire visées dans les paragraphes 5.1 et 5.2 ci-dessus sont définis par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activittés auxiliaires du transport sur proposition des organismes professionnels, de formation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions relatives au temps de déplacement mentionnées à l'alinéa 4 de l'article L. 212-4 du code du travail telles qu'issues de la loi du 18 janvier 2005 (arrêté du 26 mars 2007, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 26 mars 2007, art. 1er).

Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales

Article 27

En vigueur étendu

1° Les employeurs doivent fournir au personnel les vêtements de travail appropriés en cas de travaux malpropres imposant des souillures, notamment viande, marée, charbon.

2° A défaut de tout autre système permettant d'atteindre le même but, les employeurs doivent mettre un registre à la disposition du personnel roulant afin que celui-ci puisse, s'il y a lieu, consigner ses observations sur l'état ou sur les conditions de fonctionnement des véhicules.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DE DÉMÉNAGEMENT

En vigueur étendu

(Chapitre V abrogé et remplacé par l'accord du 3 juin 1997).

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL DE MANUTENTION ET AUX OUVRIERS DIVERS

Conditions de travail - Dispositions générales

Article 33

En vigueur étendu

Les employeurs doivent fournir au personnel de manutention les vêtements de travail appropriés en cas de travaux malpropres imposant des souillures, notamment viande, marée, charbon.

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS D'ENTRETIEN ET DE RÉPARATION

Classification

Article 34

En vigueur étendu

1° (1) *Dans les entreprises énumérées ci-après et comprises dans le champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale du 21 décembre 1950 :*

60-2 B Transports routiers réguliers de voyageurs.

60-2 G Autres transports routiers de voyageurs (partie) :

- l'organisation d'excursions en autocar ;

- les circuits touristiques urbains par car.

60-2 L Transports routiers de marchandises de proximité.

60-2 M Transports routiers de marchandises interurbains (à l'exception des entreprises de correspondants de chemins de fer, des entreprises de denrées périssables et des entreprises de transport utilisant du matériel mixte rail - route).

60-2 N Déménagement.

64-1 C Autres activités de courrier.

74-6 Z Enquêtes et sécurité (partie) : uniquement les entreprises de transports de fonds et valeurs.

63-4 B Ambulances,

la classification des ouvriers affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules s'effectue entre les emplois définis par la nomenclature nationale des emplois jointe à la présente convention.

Les dispositions du chapitre II ci-dessus " Rémunération des ouvriers des transports " sont également applicables à la rémunération de ces ouvriers. La nomenclature des emplois ainsi que les salaires garantis pour une durée de trente-neuf heures par semaine sont fixés par le tableau de salaires joint à la présente convention collective nationale annexe.

2° (1) *Dans les entreprises énumérées ci-après et comprises dans le champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale du 21 décembre 1950 :*

60-2 G - Autres transports routiers de voyageurs (partie) : la location d'autocar (avec conducteur) à la demande.

60-2 L - Entreprises de transport de denrées périssables et entreprises utilisant du matériel mixte rail - route.

60-2 M - entreprises de correspondants de chemins de fer.

60-2 P - Location de camions avec conducteur.

71-2 A - Location d'autres matériels des transports terrestres (partie) : uniquement la location de véhicules industriels avec chauffeur.

63-4 A - Messagerie. Fret express.

63-4 B - Affrètement.

63-4 C - Organisation des transports internationaux,

la classification des ouvriers affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules et les salaires garantis correspondant à leurs emplois sont ceux qui résultent des conventions collectives et accords en vigueur dans chaque région ou localité pour le personnel des entreprises de la réparation automobile.

3° Les ouvriers qui ne sont pas ordinairement employés dans l'industrie des transports, tels que charpentiers, maçons, plombiers, etc., et qui seraient employés temporairement dans une entreprise à des travaux d'entretien ou à des travaux neufs, restent soumis, pendant la durée de ces travaux, aux règles applicables dans leur industrie d'origine concernant la classification des emplois et la rémunération.

(1) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 4 août 1994, art. 1er).

CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

Date d'application

Article 36

En vigueur étendu

La présente convention annexe est applicable à compter du 19 juin 1961 et se substitue à la convention du 25 juillet 1951 modifiée par l'avenant n° 1 du 21 septembre 1951, n° 2 du 16 octobre 1953, n° 3 du 29 juillet 1955, n° 4 du 25 avril 1956, n° 5 du 20 juillet 1956, n° 6 du 7 novembre 1957, n° 7 du 21 juin 1958, n° 8 du 21 mars 1959 et n° 9 du 26 février 1960.

Dénonciation - Révision

Article 37

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe pourra être dénoncée et révisée dans les condition fixées par l'article 2 de la convention du 21 décembre 1950.

En outre, les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistré par l'institut national de la statistique et des études économiques ou de modification du taux du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Publicité

Article 38

En vigueur étendu

La présente convention fera l'objet d'un dép<CB>t à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L.

132-10 et L. 132-8 et suivants du code du travail".

Annexe I : Ouvriers ; Nomenclature et définition des emplois - Accord du 16 juin 1961

Personnel roulant "marchandises"

En vigueur étendu

Groupe 3

1. Livreur. - Ouvrier qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule ; reconnaît les colis ou les marchandises transportés, en effectue le classement et les livre à domicile ; participe au chargement et au déchargement, aide le conducteur à l'arrimage des marchandises.

2. Livreur sur triporteur à moteur. - Ouvrier conduisant un triporteur à moteur, titulaire du permis de conduire nécessaire ; effectue des enlèvements et livraisons de petits colis.

2 bis. Coursier sur véhicule 2 roues : ouvrier affecté à la conduite d'un véhicule chargé d'enlever des objets dont il doit assurer la préservation et qu'il doit livrer au destinataire, dans le cadre d'un service en course à course (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution.

L'exercice de l'emploi suppose les connaissances suivantes :

- lecture et utilisation des plans et de cartes ;

- utilisation courante des moyens de télécommunication.

L'emploi de coursier implique de respecter les règles suivantes :

Conduite-sécurité

En toutes circonstances, le coursier doit conduire son véhicule dans le strict respect du code de la route et des règles de sécurité qui s'imposent au regard de l'environnement dans le cadre duquel il exerce son métier.

Sécurité des véhicules et des objets confiés

En toutes circonstances, le coursier doit, pendant toute l'exécution de sa mission, prendre toutes les dispositions possibles en vue de la garde et la préservation du véhicule dont il a la charge et des objets confiés contenus dans son coffre, en utilisant les moyens mis à sa disposition par l'entreprise.

Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Cas général :

L'entreprise est propriétaire du véhicule.

Le coursier est responsable du maintien en ordre de marche et de l'entretien courant du véhicule (gonflage des pneumatiques, niveaux d'huile et liquide de frein, bougies et remplacement des différentes ampoules des feux du véhicule) qui lui est confié par l'entreprise, dans le respect des principes fixés par le code de la route.

Il doit être capable d'assurer le dépannage courant du véhicule.

Les frais inhérents à l'exploitation du véhicule sont pris en charge par l'entreprise.

Cas particulier :

Le coursier qui utilise son véhicule personnel, dans le cadre d'un accord avec son employeur, est responsable de son bon entretien conformément aux obligations prévues par le code de la route et particulièrement des organes de sécurité (notamment pneumatiques, freins, éclairage).

Il doit être en capacité de justifier de l'assurance professionnelle de son véhicule.

A titre de participation à cette obligation d'entretien, il perçoit des indemnités kilométriques calculées au regard du

kilométrage parcouru à titre professionnel et du barème en vigueur de l'administration fiscale, correspondant à la cylindrée du véhicule (colonne " plus de 5 000 kilomètres ").

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise fournit au coursier un véhicule de remplacement, pendant le temps nécessaire à sa réparation, afin de lui permettre d'accomplir sa prestation de travail.

Dans cette situation, le kilométrage parcouru avec le véhicule de remplacement ne peut donner lieu à indemnisation.

Exécution du transport et traitement des anomalies

Le coursier doit respecter les consignes données par sa hiérarchie et, sauf imprévu, il lui appartient d'informer le coordinateur de l'évolution de sa livraison et/ou de sa tournée dans les meilleurs délais.

Il doit également remplir et faire viser les documents nécessaires lors de l'enlèvement et lors de la livraison.

Le coursier doit obligatoirement et immédiatement informer sa hiérarchie, avec les moyens mis à sa disposition par l'entreprise, de toute anomalie pouvant donner lieu à conséquences et/ou préjudices.

En cas d'accident, il doit le signaler à sa hiérarchie dès que possible et peut être amené à rédiger un constat amiable.

Il doit rendre compte des incidents de route le jour de leur réalisation ou au plus tard le lendemain matin, dès la prise de service.

Divers

Le coursier peut être employé au traitement des documents administratifs directement liés à l'exercice de ses missions (classement de ses bordereaux de livraison et de ses bons " papiers "...).

Lorsque l'entreprise est propriétaire des véhicules, le coursier peut être employé à des travaux de petit entretien (tel qu'il est défini ci-dessus) et de lavage du véhicule ; dans ce cas, le matériel ou les moyens appropriés ainsi que les vêtements de protection sont fournis par l'employeur.

Dans le respect des coefficients hiérarchiques, l'emploi de coursier comporte 3 niveaux :

Coursier : ouvrier coursier ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle.

Le coursier travaille sur une zone de proximité.

Le coursier peut être employé en course à course (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution.

Coursier confirmé 1er degré : ouvrier coursier ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle.

Le coursier confirmé 1er degré travaille sur l'ensemble de la zone d'activité de l'entreprise.

Il doit être en mesure d'enchaîner une petite série de courses ou une tournée.

Coursier confirmé 2e degré : même définition que le coursier confirmé 1er degré.

Le coursier confirmé 2e degré doit en plus faire preuve d'autonomie et prendre les initiatives qui s'imposent pour le bon déroulement de ses missions, dans le cadre de tournées complexes, ou de course à haut niveau de sécurité ou de confidentialité.

Il doit être capable d'enchaîner toutes séries de courses-tournées.

Il maîtrise parfaitement son environnement géographique et topographique.

2 ter. Coursier sur véhicule non motorisé

Ouvrier chargé d'enlever des objets dont il doit assurer la préservation et qu'il doit livrer au destinataire, dans le cadre d'un service en course à course (à la demande) et/ ou en tournée et/ ou en distribution, au moyen d'un véhicule non motorisé avec ou sans remorque.

Le véhicule deux roues non motorisé peut, toutefois, bénéficier d'une assistance électrique.

L'exercice de l'emploi suppose les connaissances suivantes :

- lecture et utilisation de plans et de cartes géographiques ;

- utilisation courante des moyens de télécommunication.

L'emploi de coursier implique de respecter les règles suivantes :

Conduite-sécurité

En toutes circonstances, le coursier doit conduire son véhicule dans le strict respect du code de la route et des règles de sécurité qui s'imposent au regard de l'environnement dans le cadre duquel il exerce son métier.

L'exercice professionnel du poste nécessite le port d'équipements de sécurité conformes aux normes en vigueur, et comprenant au minimum les éléments suivants : casque, gants, gilet ou vêtements avec éléments de haute visibilité et chaussures adaptées.

Les équipements de sécurité obligatoires et l'équipement minimum mentionné ci-dessus sont fournis ou financés par l'employeur.

Le port de ces éléments de sécurité par le salarié est obligatoire.

Sécurité des véhicules et des objets confiés

En toutes circonstances, le coursier doit, pendant toute l'exécution de sa mission, prendre toutes les dispositions possibles en vue de la garde et la préservation du véhicule dont il a la charge et des objets confiés contenus dans le dispositif prévu à cet effet, en utilisant les moyens mis à sa disposition par l'entreprise.

Le poids total du sac à dos incluant la marchandise ne peut excéder 5 kg.

Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Cas général :

Un véhicule adapté au salarié est mis à disposition par l'entreprise.

Le coursier est responsable du maintien en ordre de marche et de l'entretien courant du véhicule (notamment gonflage des pneumatiques, réglage des freins, remplacement des ampoules, réflecteurs et catadioptres) qui lui est confié par l'entreprise, dans le respect des principes fixés par le code de la route.

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chaque prise de service.

Il est capable d'assurer le dépannage courant du véhicule.

Les frais inhérents à l'exploitation du véhicule sont pris en charge par l'entreprise ; ainsi que l'équipement de sécurité et de protection.

Cas particulier :

Le coursier utilise son véhicule personnel dans le cadre d'un accord individuel écrit avec son employeur. Ce document précise les conditions d'utilisation par le coursier de son véhicule personnel et peut prévoir des conditions spécifiques d'un éventuel retour, à tout moment du contrat, au régime du cas général.

Le retour à l'application du cas général nécessite, en tout état de cause, la conclusion d'un nouvel accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié.

Le coursier est responsable du bon entretien du véhicule personnel utilisé dans le cadre de sa prestation de travail, conformément aux obligations prévues par le code de la route et particulièrement des organes de sécurité (notamment

pneumatiques, freins, éclairage).

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chaque prise de service.

Il est capable d'assurer le dépannage courant du véhicule.

Il doit être en capacité de justifier de l'assurance professionnelle de son véhicule.

Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées " indemnités d'entretien ", calculées sur la base du kilométrage parcouru à titre professionnel, et les modalités de calcul selon le barème des impôts en vigueur.

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise fournit au coursier un véhicule de remplacement, pendant le temps nécessaire à sa réparation afin de lui permettre d'accomplir sa prestation de travail.

Dans cette situation, le kilométrage parcouru avec le véhicule de remplacement ne peut donner lieu à indemnisation.

Exécution du transport et traitement des anomalies

Le coursier doit respecter les consignes données par sa hiérarchie et, sauf imprévu, il lui appartient d'informer le régulateur de l'évolution de sa livraison et/ ou de sa tournée dans les meilleurs délais.

Il doit également remplir et faire viser les documents nécessaires tant lors de l'enlèvement que lors de la livraison.

Le coursier doit obligatoirement et immédiatement informer sa hiérarchie, avec les moyens mis à sa disposition par l'entreprise, de toute anomalie pouvant donner lieu à conséquences et/ ou préjudices.

En cas d'accident, il doit le signaler dès que possible à sa hiérarchie et peut être amené à rédiger un constat amiable.

Il doit rendre compte des incidents de route le jour de leur réalisation ou au plus tard le lendemain matin, dès la prise de service.

Autres tâches

Le coursier peut être employé au traitement des documents administratifs directement liés à l'exercice de ses missions (classement de ses bordereaux de livraison et de ses bons " papiers "...).

Lorsque l'entreprise met le véhicule à disposition du coursier salarié, celui-ci peut être employé à des travaux de petit entretien (tel que défini ci-dessus) et de lavage du véhicule. Dans ce cas, le matériel ou les moyens appropriés ainsi que les vêtements de protection sont fournis par l'employeur.

Le coursier sur véhicule non motorisé bénéficie des mêmes classifications que le coursier sur véhicule deux roues (Groupe 3, emploi 2 bis).

Groupe 3 bis

3. Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus. - Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus ; charge sa voiture ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison ; décharge la marchandise à la porte du destinataire. Si l'employeur prescrit la livraison en resserre, en dépôt ou aux étages, le conducteur devra prendre pour la durée de son absence toutes les dispositions possibles en vue de la garde et de la préservation du véhicule, de ses agrès et de sa cargaison ; il sera notamment responsable de la fermeture à clé des serrures, cadenas et autres dispositifs prévus à cet effet. Doit être capable d'assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule (carburateur, bougies, changement de roue, etc.) ; il est responsable de son outillage lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé. Doit être capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte chaque soir ou à chaque voyage des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule. L'employeur devra fournir au conducteur les imprimés et questionnaires adéquats, comportant notamment un croquis sommaire type des lieux et des véhicules, sur

lequel l'intéressé n'aura plus qu'à supprimer les tracés inutiles. Dans le cas de service comportant des heures creuses pendant la durée normale de travail, le conducteur peut être employé pendant ces heures creuses à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des véhicules ; le matériel approprié et des bottes pour le lavage sont alors fournis par l'employeur ; des vêtements de protection seront mis à la disposition des intéressés.

3 bis. Coursier sur véhicule 4 roues : mêmes définition et niveaux que le coursier sur véhicule 2 roues (groupe 3. - Emploi 2 bis).

Groupe 4

4. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 11 tonnes de poids total en charge inclus. - Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 11 tonnes de poids total en charge inclus, et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3. Sont notamment classés à cet emploi les conducteurs de messageries. La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme F.P.A. peut être exigée des ouvriers classés dans ce groupe d'emploi.

Groupe 5

5. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 11 tonnes et jusqu'à 19 tonnes de poids total en charge inclus. - Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 11 tonnes et jusqu'à 19 tonnes de poids total en charge inclus et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3. Sont notamment classés à cet emploi les conducteurs " service de presse accélérée " ou " convoyeurs de voitures postales ". La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme FPA peut être exigée des ouvriers classés dans ce groupe d'emploi.

Groupe 6

6. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 19 tonnes de poids total en charge. - Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 19 tonnes de poids total en charge et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3.

La possession du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un diplôme FPA peut être exigée des ouvriers classés dans ce groupe d'emploi.

Groupe 7

7. Conducteur hautement qualifié de véhicule poids lourd. - Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule automobile, porteur ou tracteur, et ayant la qualification professionnelle nécessaire à l'exécution correcte (c'est-à-dire avec le triple souci de la sécurité des personnes et des biens, de l'efficacité des gestes ou des méthodes et de la satisfaction de la clientèle) de l'ensemble des tâches qui lui incombent normalement (c'est-à-dire conformément à l'usage et dans le cadre des réglementations existantes) dans l'exécution des diverses phases d'un quelconque transport de marchandises. En particulier : utilise rationnellement (c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité) et conserve en toutes circonstances la maîtrise de son véhicule ; en assure le maintien en ordre de marche ; a les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre soit de dépanner son véhicule, s'il en a les moyens, soit en cas de rupture de pièces ou d'organes de signaler à l'entreprise la cause de la panne ; peut prendre des initiatives notamment s'il est en contact avec le client ; est capable de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident, de rendre compte des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule ; assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées ; est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès, de sa cargaison et, lorsque le véhicule est muni d'un coffre fermant à clé, de son outillage ; peut être amené en cas de nécessité à charger ou à décharger son véhicule.

Doit en outre justifier habituellement d'un nombre de points égal au moins à 55 en application du barème ci-après : conduite d'un véhicule de plus de 19 tonnes de poids total en charge : 30 points ; services d'au moins 250 kilomètres dans un sens : 20 points ; repos quotidien hors du domicile (au moins trente fois par période de douze semaines consécutives) : 15 points ; services internationaux à l'exclusion des services frontaliers (c'est-à-dire ceux effectués dans une zone s'étendant jusqu'à 50 kilomètres à vol d'oiseau des frontières du pays d'immatriculation du véhicule) : 15 points ; conduite d'un ensemble articulé ou d'un train routier : 10 points ; possession du CAP ou d'un diplôme de FPA de conducteur routier : 10 points. L'attribution de points pour la conduite de véhicule assurant des transports spéciaux sera de droit pour les titulaires de tout titre de qualification professionnelle reconnu par les parties signataires.

Personnel de manutention et ouvriers divers

En vigueur étendu

Groupe 1

12. Manoeuvre. - Ouvrier exécutant un travail manuel simple qui n'exige aucune connaissance professionnelle préalable ni un entraînement particulier et qui peut être exécuté par un travailleur adulte de constitution physique moyenne.

Groupe 2

13. Manoeuvre gros travaux. - Même définition que pour le manoeuvre (emploi n° 12), mais est chargé de travaux exigeant une grande force physique ou effectués dans des conditions incommodes (porteurs, etc.).

14. Manutentionnaire. - Ouvrier affecté à des travaux de manutention exigeant soit des connaissances professionnelles élémentaires, soit une initiation de courte durée (rouleur, homme de quai, etc.).

Groupe 3

15. Manutentionnaire spécialisé. - Ouvrier affecté à des travaux de manutention nécessitant une certaine expérience et des soins particuliers (bagagiste, manutentionnaire de tissu en vrac, wagonnier, empileur, etc.). Est appelé à assurer le chargement et le déchargement des camions avec un transpalette à main ou électrique.

15 bis. Elingueur - Ouvrier chargé de l'arrimage des colis et responsable des élingues les soutenant pendant les manoeuvres des grues.

16. Aide-magasinier d'approvisionnement. - Ouvrier capable de reconnaître les pièces détachées en magasin, effectue le classement et la distribution des pièces, ingrédients et matières, conformément aux indications qu'il reçoit.

17. Commis de gare denrées périssables. - Ouvrier ayant une connaissance élémentaire des " halles ", chargé du triage, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables dans les wagons ou sur les camions, éventuellement sur quai.

18. Cariste 1er degré. - Ouvrier chargé d'assurer avec un chariot élévateur électrique ou thermique le transport des palettes de produits, le gerbage et le dégerbage ; range en magasin les palettes des produits déchargés ; est appelé à faire des préparations de commandes, des chargements et des déchargements ; assure la propreté et le petit entretien courant de l'appareil.

Groupe 4

19. Brigadier de manutention. - Ouvrier chargé de coordonner et de surveiller le travail d'une équipe de manutentionnaires tout en participant lui-même aux travaux de manutention.

20. Magasinier d'approvisionnement. - Même définition que pour l'aide-magasinier d'approvisionnement (emploi n° 16) ; doit en outre être capable de reconnaître les pièces détachées d'après leur nomenclature ; tient à jour les documents d'entrée et de sortie.

20 bis. Magasinier d'entrepôt ou magasinier préparateur. - Ouvrier chargé de reconnaître l'état des colis et de leur emballage ou des marchandises à leur arrivée, d'en effectuer le classement et la distribution conformément aux indications qui lui sont données ; de plus, il doit être capable de reconnaître les différents colis ou pièces qui lui sont confiés d'après les nomenclatures et de tenir à jour les documents d'entrée et de sortie.

21. Cariste 2e degré. - Même définition que pour le cariste 1er degré (emploi n° 18) ; assure seul la répartition des marchandises qu'il transporte.

21 bis. Conducteur d'engins de manutention. - Ouvrier chargé de la conduite d'engins de manutention (engins autotractés, chauleurs).

Groupe 5

22. Grutier 1er degré. - Conducteur de grues (sur camion ou non) :

assure tous types de manoeuvres simples (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.

22 bis. Magasinier gestionnaire de stock. - Ouvrier responsable de l'entrée et de la sortie des marchandises d'un entrepôt ; en établit le classement, éventuellement coordonne et surveille le travail d'une équipe de manutention, sous les directives d'un agent de maîtrise.

Groupe 6

23. Grutier 2e degré. - Conducteur de grues sur camion ou non :

assure tous types de manoeuvres courantes en approchant le rendement optimal de l'engin (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin.

24. Chef de wagon denrées périssables de nuit. - Ouvrier connaissant parfaitement le périmètre des " halles " tant au point de vue clientèle que circulation, responsable de la reconnaissance des wagons, du triage, du comptage, du classement et de la manutention des colis de denrées périssables, détermine les tournées de livraison ; doit être capable de signaler les litiges et avaries au chef d'arrivage.

Groupe 7

24 bis. Grutier 3e degré. - Même définition que le grutier 2e degré (emploi n° 23 du groupe 6) ; conduit des grues d'une charge égale ou supérieure à 100 tonnes.

Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile

En vigueur étendu

Groupe 2

25. Laveur de voitures. - Ouvrier chargé du lavage et du nettoyage des voitures.

Dispose pour son travail de bottes imperméables personnelles fournies par l'employeur

26. Laveur de pièces. - Ouvrier chargé du lavage des pièces mécaniques démontées.

Groupe 3

27. Graisseur. - Ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange.

28. Aide-mécanicien 1er degré. - Ouvrier affecté au travail de dépose et repose d'organes sur châssis.

29. Aide-ouvrier carrossier. - Ouvrier chargé des travaux simples de tôlerie, menuiserie, peinture et sellerie, habituellement comme auxiliaire d'un ouvrier carrossier, éventuellement seul ou comme auxiliaire d'un peintre en carrosserie ou d'un sellier garnisseur.

Groupe 4

30. Aide-magasinier 2e degré. - Ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes.

31. Ouvrier carrossier 1er degré. - Ouvrier qui effectue sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie automobile des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et d'un poste de soudure oxyacétylénique ou électrique. Répare et change les pièces de bois d'une carrosserie de véhicule poids lourd.

Groupe 5

32. Ouvrier d'entretien auto 1er degré. - Ouvrier sachant déceler les causes d'un fonctionnement défectueux du moteur ou

d'un autre organe d'un véhicule poids lourd ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils ; peut utiliser un poste de soudure pour réparations simples de tôlerie.

33. Mécanicien metteur au point. -Ouvrier appelé à déceler l'origine mécanique de tout fonctionnement défectueux d'un moteur ou d'autres organe d'un véhicule automobile et d'effectuer les changements de pièces et réglages nécessaires.

34. Monteur mécanicien. - Ouvrier qualifié appelé à exécuter les travaux suivants : a) effectuer le rodage des soupapes et le réglage ; b) vérifier et régler un embrayage, dépose et repose correcte de la garniture ; c) démonter un couple conique et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ; d) démonter les pivots et les bagues, ajuster à l'alésoir ou au grattoir ; e) extraire un moyeu arrière et les roulements Timken, changer les roulements, remonter, régler le jeu ; f) remplacer et changer les garnitures de freins, rivetages, détalonner, remonter, régler ; g) effectuer la remise en l'état de la direction, régler, refaire le parrallélisme. Cet ouvrier doit être capable de dresser deux faces 50 x 15 avec équerrage sur chant et d'effectuer le relevé des cotes avec pied à coulisse (vernier 1/20).

35. Electricien auto 1er degré. - Ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter la pose et les réparations de canalisations ordinaires sur les véhicules les plus répandus ; à effectuer les opérations de démontage et remontage simples sur les organes électriques des moteurs et des carrosseries.

36. Ouvriers carrossier 2° degré. -Même définition que pour l'ouvrier carrossier 1er degré (emploi n° 31) ; chargé en outre de former les tôles suivant modèles (ailes, toitures, ect.) et de les mettre en place pour réparer la carrosserie d'un véhicule poids lourds.

37. Peintre en carrosserie. - Ouvrier appelé à effectuer toutes les opérations successives nécessaires à la peinture complète d'une carrosserie avec des produits gras, synthétiques ou cellulosiques. Compose des teintes à l'échantillon. Fait des rechampis.

Groupe 6

38. Ouvrier d'entretien auto 2e degré. - Ouvrier professionnel appelé à exécuter sur le moteur et les autres organes du châssis tous travaux de remise en état par remplacement de pièces avec tous ajustages et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un organe en mauvais état, d'en effectuer le démontage complet, de déceler les pièces à changer et d'effectuer le remontage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par lui ; sachant utiliser un poste de soudure pour réparer les carrosseries ou certaines pièces du châssis ou du moteur.

39. Mécanicien réparateur en organes. - Ouvrier qualifié appelé à exécuter sur tous les organes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire : embrayages, boîte de vitesses, transmission, pont arrière, essieu avant, direction, freins, servo-freins, etc., tous travaux de remise en état par remplacement de pièces, avec tous ajustages et réglages nécessaires. Les pièces remplacées peuvent être soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par les soins de l'ouvrier. Cet ouvrier doit être capable de réaliser convenablement l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré, une face dressée ; d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).

40. Monteur motoriste. - Ouvrier qualifié appelé à exécuter sur un moteur tous travaux de remise en état par remplacement de pièces, avec tous ajustages et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, de dresser la liste des pièces à changer, d'effectuer le montage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins. Cet ouvrier doit être capable d'effectuer le relevé des cotes avec comparateur, palmer, pied à coulisse (vernier 1/20).

41. Electricien auto 2e degré. - Ouvrier électricien qualifié appelé à exécuter toutes les réparations, montage d'appareillage électrique automobile, pose de canalisations sur tous véhicules ; à effectuer des équipements complets ; à déceler toutes pannes de caractère électrique et à y remédier, le tout sans recours à d'autres spécialistes.

42. Sellier garnisseur. - Ouvrier appelé à effectuer tous les travaux nécessaires à la garniture intérieure d'une carrosserie, à exécuter et à garnir des carcasses de sièges ou dossiers suivant modèle, avec galon couture et à rabattre, y compris les accoudoirs et appuie-tête.

Groupe 7

43. Mécanicien motoriste. - Ouvrier hautement qualifié possédant les connaissances théoriques et une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de mener à bien la réparation complète de tous véhicules automobiles et de moteurs du point de vue mécanique, d'ajuster des pièces, de faire des réglages et la mise au point de tous les organes. Doit réaliser convenablement et dans les temps normaux, compte tenu de l'outillage dont il dispose, les travaux suivants : a)

procéder à la réfection complète d'un moteur, avec ajustage de l'embiellage et de la ligne d'arbre, au remontage complet et au réglage ; b) étant donné le moteur prêt à être remonté, contrôler toutes les pièces, effectuer le remontage, réglage et mise au point complète, l'essai du moteur devant donner entière satisfaction ; c) en présence d'un organe mécanique quelconque en mauvais état, d'effectuer le démontage complet, dresser la liste des pièces à changer, effectuer le remontage complet en utilisant soit des pièces neuves, soit des pièces réparées par ses soins ; d) réparer et mettre au point tous dispositifs modernes, tels que ralentisseurs, servo-freins, servo-direction, servo-embrayage, boîte Cotal ou Wilson, au besoin avec le concours de notice ou plan de montage. Il doit être capable de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la diagonale d'un carré de 600 mm de côté, épaisseur 10 mm une face dressée ; de forger un bédane avec trempe et revenu, braser à la forge un raccord sur un tube de cuivre ; d'effectuer le relevé des cotes avec tous appareils de mesures de précision. Les ouvriers d'entretien auto (emplois n°s 32, 33, 34, 38, 39, 40 et 43) sont normalement titulaires du permis de conduire poids lourd. Ils travaillent indistinctement sur moteur à essence ou à gas-oil. Par ailleurs, tous les ouvriers mécaniciens et électriciens (emplois n°s 28, 30, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41 et 43) peuvent être appelés à exécuter leur travail soit en atelier, soit sur route pour effectuer le dépannage, compte tenu de l'outillage mis à leur disposition. Il peut leur être confié des travaux autres que ceux qui correspondent à la définition de leur emploi en vue de la remise en état rapide d'un véhicule.

En vigueur étendu

Groupe 1

6. Manoeuvre. - Voir définition de l'emploi n° 12 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 2

7. Laveur de voitures. - Voir définition de l'emploi n° 25 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

8. Laveur de pièces. - Voir définition de l'emploi n° 26 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 3

9. Graisseur. - Voir définition de l'emploi n° 27 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

10. Aide-mécanicien (1er degré). - Voir définition de l'emploi n° 28 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

11. Aide-ouvrier carrossier. - Voir définition de l'emploi n° 29 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 4

12. Aide-mécanicien (2e degré). - Voir définition de l'emploi n° 30 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

13. Ouvrier carrossier (1er degré). - Voir définition de l'emploi n° 31 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 6

14. Ouvrier d'entretien auto (1er degré). - Voir définition de l'emploi n° 32 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

15. Mécanicien metteur au point. - Voir définition de l'emploi n° 33 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

16. Monteur mécanicien. - Voir définition de l'emploi n° 34 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

17. Electricien auto (1er degré). - Voir définition de l'emploi n° 35 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

18. Ouvrier carrossier (2e degré). - Voir définition de l'emploi n° 36 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

19. Peintre en carrosserie. - Voir définition de l'emploi n° 37 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 8

20. Ouvrier d'entretien auto (2e degré). - Voir définition de l'emploi n° 38 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

21. Mécanicien réparateur en organes. - Voir définition de l'emploi n° 39 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

22. Monteur motoriste. - Voir définition de l'emploi n° 40 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

23. Electricien auto (2e degré). - Voir définition de l'emploi n° 41 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

24. Sellier garnisseur. - Voir définition de l'emploi n° 42 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Groupe 10

25. Mécanicien motoriste. - Voir définition de l'emploi n° 43 de la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

NOTA. - Les ouvriers d'entretien auto (emplois n°s 14, 15, 16, 20, 21, 22 et 25) sont normalement titulaires du permis de conduire transports poids lourd. Ils travaillent indistinctement sur moteur à essence ou gas-oil.

Par ailleurs, tous les ouvriers mécaniciens et électriciens (emplois n°s 10, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23 et 25) peuvent être appelés à exécuter leur travail soit en atelier, soit sur route pour effectuer le dépannage, compte tenu de l'outillage mis à leur disposition. Il peut leur être confié des travaux autres que ceux qui correspondent à la définition de leur emploi en vue de la remise en état rapide d'un véhicule.

Personnel roulant "voyageurs"

En vigueur étendu

Groupe 3

1. Conducteur de voitures particulières. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes (ambulance, etc.) ne nécessitant pas la possession du permis de conduire " transports en commun " ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture ; doit maintenir la voiture en état de propreté, en assure l'entretien courant.

2. Brancardier ou aide-ambulancier : agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire, non titulaire du permis de conduire " ambulance ".

Groupe 4

3. Conducteur de grande remise 1er degré. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise pendant la période d'apprentissage de 6 mois et titulaire d'une autorisation provisoire délivrée sous la responsabilité de l'employeur par les services administratifs compétents.

4. Conducteur de véhicule sanitaire 1er degré. - Agent titulaire du permis de conduire " ambulance " appelé à rouler en double dans le cadre de l'application du décret n° 73-384 du 27 mars 1973.

Groupe 5

5. Receveur de car. - Ouvrier chargé de percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportées ; veille à l'application des règlements.

Groupe 7

6. Conducteur de grande remise 2e degré. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise et titulaire d'un certificat d'aptitude à la conduite de voitures de grande remise et de 1re classe délivré conformément à l'arrêté du 18 avril 1966 réglementant la profession.

7. Conducteur de véhicule sanitaire 2e degré. - Agent devant assurer, en plus de la fonction de conduite, la tenue des divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette ; doit avoir le cas échéant une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise ; doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents survenus ; peut être seul à bord d'un véhicule non agréé.

8. Conducteur de car. - Ouvrier chargé de la conduite d'un car ; aide le receveur dont la manipulation des colis et dépêches postales transportés ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire "transports en commun".

Groupe 9

9. Conducteur-receveur de car. - Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportés ; veille à l'application des règlements ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire " transports en commun ".

10. Conducteur ambulancier 1er degré. - Agent qualifié ; même définition que le conducteur de véhicule sanitaire 2e degré ; doit obligatoirement posséder le certificat de capacité d'ambulancier.

Groupe 9 bis

10 bis. Conducteur de tourisme. - Ouvrier ayant exercé pendant au moins deux ans la conduite d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois n°s 8 ou 9 ; exécute en outre des services de tourisme à grandes distances d'une durée d'au moins 3 jours ; a en toutes circonstances une présentation particulièrement soignée ; fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction ; peut être amené à fournir des explications succinctes sur l'intérêt du parcours ; a une excellente pratique des documents douaniers et du change des monnaies étrangères si nécessaire ; assure, le cas échéant, la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs ; doit être capable d'assurer, s'il en a les moyens, le dépannage courant de son véhicule et de fournir, éventuellement, toute précision sur la nature de la panne pour recevoir les instructions nécessaires à la réparation ; doit être en mesure de prendre toutes dispositions utiles pour assurer correctement la continuation du voyage dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé.

Cet emploi est réputé occupé à titre habituel si le nombre de repos journaliers pris au cours de déplacements à grandes distances et en dehors du domicile excède 30 par année civile.

Groupe 10

11. Conducteur grand tourisme. - Ouvrier chargé habituellement de la conduite d'un car de grand luxe comportant au moins 32 fauteuils ; exécute des circuits de grand tourisme, c'est-à-dire d'une durée d'au moins 5 jours ; a une excellente pratique des documents douaniers, de change et de monnaies étrangères ; a en toutes circonstances une présentation impeccable ; fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction ; assure la bonne exécution des prestations, notamment auprès des hôteliers et des restaurateurs ; est en mesure soit, s'il en a les moyens, de dépanner son véhicule en cas

d'incident léger, soit, si cela est nécessaire, de faire effectuer sous son contrôle la réparation dans un garage ; est capable de donner éventuellement toutes précisions sur la nature de la panne pour recevoir les pièces nécessaires à la réparation ; est en mesure de prendre toutes dispositions pour assurer sans délai la bonne continuation du voyage, dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé. Cet emploi est réputé occupé à titre habituel si le nombre de repos journaliers pris en dehors du domicile et dans le cadre de l'exécution de circuits de grand tourisme excède 65 par année civile.

12. Conducteur ambulancier 2e degré. - Même définition que le conducteur ambulancier 1er degré ; est affecté comme chef de bord à la conduite d'un véhicule sanitaire lourd, conforme au décret n° 65-1045 du 2 décembre 1965 ; doit être en outre titulaire des permis de conduire " C " et " D ".

En vigueur non étendu

Groupe 3

1. Conducteur de voitures particulières. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes (ambulance, etc.) ne nécessitant pas la possession du permis de conduire " transports en commun " ; assure le service de la clientèle en ce qui concerne l'utilisation de la voiture ; doit maintenir la voiture en état de propreté, en assure l'entretien courant.

2. Brancardier ou aide-ambulancier : agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire, non titulaire du permis de conduire " ambulance ".

Groupe 4

3. Conducteur de grande remise 1er degré. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise pendant la période d'apprentissage de 6 mois et titulaire d'une autorisation provisoire délivrée sous la responsabilité de l'employeur par les services administratifs compétents.

4. Conducteur de véhicule sanitaire 1er degré. - Agent titulaire du permis de conduire " ambulance " appelé à rouler en double dans le cadre de l'application du décret n° 73-384 du 27 mars 1973.

Groupe 5

5. Receveur de car. - Ouvrier chargé de percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportées ; veille à l'application des règlements.

Groupe 7

6. Conducteur de grande remise 2e degré. - Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile, affecté à un service de grande remise et titulaire d'un certificat d'aptitude à la conduite de voitures de grande remise et de 1re classe délivré conformément à l'arrêté du 18 avril 1966 réglementant la profession.

7. Conducteur de véhicule sanitaire 2e degré. - Agent devant assurer, en plus de la fonction de conduite, la tenue des divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette ; doit avoir le cas échéant une bonne connaissance de l'agglomération et des principaux itinéraires du secteur d'activité de l'entreprise ; doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents survenus ; peut être seul à bord d'un véhicule non agréé.

8. Conducteur de car. - Ouvrier chargé de la conduite d'un car ; aide le receveur dont la manipulation des colis et dépêches postales transportés ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire "transports en commun".

Groupe 9

9. Conducteur-receveur de car. - Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et dépêches postales transportés ; veille à l'application des règlements ; doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougie, changement de roue, etc.), ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus ; est obligatoirement titulaire du permis de conduire " transports en commun ".

10. Conducteur ambulancier 1er degré. - Agent qualifié ; même définition que le conducteur de véhicule sanitaire 2e degré ; doit obligatoirement posséder le certificat de capacité d'ambulancier.

Groupe 9 bis

10 bis. Conducteur de tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme.

Autonome, il (elle) est le seul maître à bord du véhicule et garant de l'image de l'entreprise. La qualité des relations qu'il noue avec la clientèle est un aspect important de son travail qui lui impose courtoisie et correction à l'égard de la clientèle, une tenue et une présentation particulièrement soignées.

Les principales tâches du (de la) conducteur (trice) de tourisme sont :

- maîtriser et respecter la réglementation transport en vigueur ;

- accueillir et assister ses passagers à leur entrée dans l'autocar ;

- assurer le chargement et le déchargement des bagages des clients dans les soutes de l'autocar, prévues à cet effet ;

- assurer l'accueil des personnes à mobilité réduite pour l'accessibilité et l'installation dans le véhicule ;

- informer, en début de service, les passagers des consignes de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, port de la ceinture, etc.) ;

- gérer au mieux les incidents éventuels ;

- utiliser, selon les règles de l'entreprise, la panoplie d'outils mis à sa disposition : chronotachygraphe, téléphone mobile, GPS... ;

- assurer la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;

- diagnostiquer les pannes de son véhicule, en informer les services techniques chargés de l'entretien, assurer la maintenance de niveau 1 ;

- connaître la notice d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la mise en œuvre et leur fonctionnement (microphone, climatisation, etc.) ;

- connaître les éléments de sécurité associés ;

- faire preuve d'initiative et réagir en temps réel face à des situations d'urgence ;

- remplir les documents de suivi administratif demandés ;

- assurer et veiller à la bonne exécution des prestations auprès des prestataires de services (offices de tourisme des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;

- respecter les programmes et les horaires ;

- informer les passagers sur le parcours.

Groupe 10

11. Conducteur grand tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme. Remplissant les conditions définies à l'emploi 10 bis, gagnant en autonomie, le (la) conducteur (trice) grand tourisme doit, en complément des tâches principales énumérées pour l'emploi précité :

- posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) tourisme ;

- maîtriser la pratique des documents douaniers, de change et de monnaies étrangères ;

- indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et planifier un itinéraire ;

- posséder idéalement des connaissances élémentaires d'une ou de plusieurs langues étrangères, permettant de poser ou de répondre à des questions simples et de comprendre des phrases isolées ou des expressions couramment utilisées, comme les formules de politesse.

Jouant un rôle plus actif dans le déroulé du service qu'il exécute, la relation qu'il noue avec la clientèle est renforcée. A ce titre, il veille à :

- informer et conseiller le client sur le contenu de la prestation et les organisations logistiques ;

- informer et orienter le client lors de la prestation ;

- encadrer le groupe et veiller en permanence à sa sécurité et à son confort.

Certification du conducteur (trice) grand tourisme

Le taux horaire conventionnel de rémunération du conducteur (trice) grand tourisme est majoré de 2,5 %, dès lors que ce dernier justifie des éléments complémentaires suivants :

- posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) grand tourisme (l'expérience exigée au poste de conducteur [trice] grand tourisme est de 1 an pour un conducteur [trice] titulaire du titre professionnel de conducteur (trice) du transport routier interurbain de voyageurs) ;

- être titulaire du certificat de qualification professionnelle de conducteur (trice) grand tourisme (CQP " Conducteur (trice) grand tourisme ") ;

- être titulaire de l'attestation de prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1).

12. Conducteur ambulancier 2e degré. - Même définition que le conducteur ambulancier 1er degré ; est affecté comme chef de bord à la conduite d'un véhicule sanitaire lourd, conforme au décret n° 65-1045 du 2 décembre 1965 ; doit être en outre titulaire des permis de conduire " C " et " D ".

Annexe I : Ouvriers Annexe Frais de déplacement Protocole du 30 avril 1974

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent protocole, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe n° 1, en date du 16 juin 1961, fixe les conditions de remboursement des frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier et activités auxiliaires du transport visés par ladite convention dans la mesure où ces frais ne sont pas remboursés intégralement par l'employeur sur justification.

Définitions

Article 2

En vigueur étendu

Déplacement

Obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile.

Lieu de travail

Transports de marchandises et activités auxiliaires du transport : siège de l'entreprise ou établissement d'attache du véhicule. Par " établissement d'attache " il faut entendre non seulement le garage principal de l'établissement, mais aussi les autres lieux d'affectation (permanents ou provisoires) des conducteurs où ceux-ci, du fait de cette affectation, prennent et quittent leur service (circulaire SMO, 7 décembre 1961).

Transports de voyageurs :

- localité où est situé le centre d'exploitation principal pour le personnel affecté indifféremment à une ligne ou à une autre selon les jours de travail ;

- localité tête de ligne pour le personnel affecté en permanence à une ligne déterminée ;

- localité principale terminus pour le personnel prenant alternativement son service dans les deux terminus.

Indemnité de repas ou de repas unique : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié en déplacement, en complément de ce que celui-ci aurait dépensé s'il avait pris son repas à son domicile ou à son lieu de travail.

Indemnité de repos journalier : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié qui se trouve, en raison de son déplacement, obligé de prendre son repos journalier hors de son domicile.

SECTION I : Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport

Cas général des déplacements comportant un ou plusieurs repas hors du lieu de travail

Article 3

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un ou plusieurs repas hors de son lieu de travail, perçoit pour chacun des repas une indemnité de repas dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Est réputé obligé de prendre son repas hors du lieu de travail le personnel qui effectue un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises soit entre 11 h 45 et 14 h 15, soit entre 18 h 45 et 21 h 15.

Cas particulier des déplacements dans la zone de camionnage autour de Paris

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve des avantages acquis, le personnel ouvrier appelé à faire des déplacements, au sens de l'article 3 ci-dessus, dans la zone de camionnage autour de Paris, perçoit une indemnité de repas unique dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Prise de service matinal

Article 5

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre ce service avant 5 heures, perçoit une indemnité de casse-croûte dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole. Cette indemnité ne peut se cumuler ni avec l'indemnité de repos journalier (art. 6) ni avec l'indemnité prévue pour service de nuit (art. 12).

Grands déplacements

Article 6

En vigueur étendu

Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repos journalier, perçoit une indemnité de grand déplacement.

Cette indemnité de grand déplacement (taux fixé par le tableau joint au présent protocole) est allouée au personnel concerné à l'occasion de chaque déplacement effectué dans les conditions visées ci-dessus, conformément aux principes suivants :

- une indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant un repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repos journalier hors du domicile ;

- une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement comportant 2 repas (pris conformément aux dispositions de l'article 3 du présent protocole) et un repos journalier hors du domicile.

Repas sur le lieu de travail

Article 7

En vigueur étendu

Le personnel ouvrier dont l'amplitude de la journée de travail couvre entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures perçoit une indemnité spéciale, sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins 1 heure entre les limites horaires fixées ci-dessus.

SECTION II : Transports routiers de voyageurs

A. - Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail

Article 8

En vigueur étendu

1° Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail perçoit une indemnité de repas unique, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, sauf taux plus élevé résultant des usages.

Toutefois, lorsque le personnel n'a pas été averti au moins la veille et au plus tard à midi d'un déplacement effectué en dehors des ses conditions habituelles de travail, l'indemnité de repas unique qui lui est allouée est égale au montant de l'indemnité de repas, dont le taux est également fixé par le tableau joint au présent protocole.

Enfin, dans le cas où, par suite d'un dépassement de l'horaire régulier, la fin de service se situe après 21 h 30, le personnel intéressé reçoit pour son repas du soir une indemnité de repas.

2° Ne peut prétendre à l'indemnité de repas unique :

a) Le personnel dont l'amplitude de la journée de travail ne couvre pas entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures ;

b) Le personnel qui dispose à son lieu de travail d'une coupure ou d'une fraction de coupure, d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure, soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures.

Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins 1 heure et dont une fraction au moins égale à 30 minutes est comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures, une indemnité spéciale, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, lui est attribuée.

B. - Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail

Article 9

En vigueur étendu

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de prendre deux repas hors de son lieu de travail (fin de service après 22 heures) perçoit une indemnité égale à 2 fois le montant de l'indemnité de repas, dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

C. - Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile

Article 10

En vigueur étendu

Cas général

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre 1 ou 2 repas hors de son domicile perçoit une indemnité de chambre et petit déjeuner et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole.

Le petit déjeuner pris indépendamment de la chambre est alors remboursé sur une base forfaitaire fixée par le tableau joint

au présent protocole.

D. Cas particulier du personnel ambulancier

Le personnel ambulancier appelé à tenir une astreinte au sens de l'article 22 bis (§ 7) de la convention collective nationale annexe n° 1, dans les locaux de l'entreprise et dont l'amplitude couvre entièrement la période comprise soit entre 11 heures et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 heures, perçoit une indemnité spéciale, sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins 1 heure entre les limites horaires fixées ci-dessus.

Cas particulier des conducteurs grand tourisme.

Article 11

En vigueur étendu

Les conducteurs grand tourisme obligés de passer une nuit et, s'il y a lieu, de prendre un ou deux repas hors de leur domicile, perçoivent une indemnité de repos journalier égale à l'indemnité de chambre et de casse-croûte et, pour chaque repas, une indemnité de repas. Le taux de ces différentes indemnités est fixé par le tableau joint au présent protocole.

SECTION III : Dispositions communes

Cas particulier des services de nuit

Article 12

En vigueur étendu

Une indemnité de casse-croûte égale à l'indemnité de repas unique est allouée au personnel assurant un service comportant au moins 4 heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité.

Déplacement à l'étranger

Article 13

En vigueur étendu

A défaut d'accord d'entreprise ou de convention individuelle de travail fixant les modalités de remboursement des frais de déplacement du personnel à l'étranger, ces frais seront réglés sur la base du montant des indemnités forfaitaires fixé par le présent protocole et majoré de 18 %.

Toutefois, jusqu'au 30 juin 1978, cette majoration est portée à 25 % en cas de déplacement dans les pays suivants : Pays-Bas, République fédérale d'Allemagne et Suisse.

Les frais financiers résultant des opérations de change des monnaies sont à la charge de l'employeur, sur présentation des justificatifs correspondants.

Logement ou nourriture assurés par l'entreprise

Article 14

En vigueur étendu

Le montant des indemnités fixées par le présent protocole est réduit ou supprimé dans la mesure où l'employeur prend en charge sous quelque forme que ce soit tout ou partie des frais correspondant au logement ou à la nourriture.

La couchette à bord du véhicule n'est pas assimilée à un logement au sens des dispositions de l'alinéa ci-dessus.

Avances sur frais

Article 14 bis

En vigueur étendu

Quelles que soient les modalités de remboursement de frais en usage dans l'entreprise, des avances en rapport avec les frais à engager sont consenties aux salariés dans des conditions à déterminer par chaque entreprise.

Utilisation des voies à péage

Article 14 ter

En vigueur étendu

Lorsque la réglementation de la circulation en vigueur ou les instructions données par l'employeur impliquent l'utilisation de voies à péage, les frais qui en résultent sont pris en charge par l'entreprise sur présentation des justificatifs correspondants.

SECTION IV : Révision du taux des indemnites

Procédure de révision (1)

Article 15

En vigueur étendu

1° Les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à la révision du taux des indemnités fixées par le présent protocole en fonction des variations des indices annuels du prix des chambres d'hôtel dans les établissements " de confort moyen " et du prix des repas dans les établissements " non classés " calculés pour la France entière par l'institut national de la statistique et des études économiques.

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente dès la parution des indices.

La commission enregistre les variations de ces indices par rapport à ceux de l'année précédente et calcule sur cette base les nouveaux montants des indemnités après arrondissement au multiple de 0,05 F le plus proche.

L'entrée en vigueur des taux ainsi révisés fait l'objet d'un avenant au présent protocole. Elle ne peut être différée au-delà du troisième lundi suivant la date à laquelle la commission a été saisie par la partie la plus diligente.

Les dispositions du présent paragraphe de l'article 15 cesseront d'être applicables de plein droit si une modification

quelconque intervient dans le mode de calcul des indices de références. L'éventualité d'un nouvel accord au sujet de la révision périodique des indemnités sera immédiatement examinée par les parties signataires.

2° Les parties signataires sont également d'accord pour procéder en commun chaque année avant le 1er avril à un examen du montant des indemnités, compte tenu notamment de l'évolution générale du prix des repas et des chambres d'hôtel depuis la dernière révision annuelle.

La revalorisation des indemnités qui pourrait résulter de cet examen ne met pas obstacle à l'application de la procédure de révision annuelle prévue ci-dessus. Dans ce cas, la révision est faite sur la base des taux d'indemnités résultant de la précédente révision annuelle et non sur la base des taux en vigueur.

SECTION V : Application du protocole

Date d'application

Article 16

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole se substituent aux dispositions du protocole en date du 25 janvier 1963, modifié par ses avenants subséquents, et prennent effet à partir du 6 mai 1974.

Leur application ne peut être l'occasion d'une réduction des taux actuellement pratiqués.

Publicité

Article 17

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-8 et L. 133-10 du livre Ier de la première partie du code du travail.

Annexe I : Ouvriers ; Frais de déplacement ; Taux des indemnités forfaitaires - Accord du 30 avril 1974

FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995)

En vigueur étendu

Article 1er

Taux des indemnités.

1. Le tableau des indemnités forfaitaires joint audit protocole est remplacé par les nouveaux tableaux (transport routier des marchandises et activités auxiliaires du transport, transport routier de voyageurs) annexés au présent avenant.

2. Compte tenu du dossier en cours auprès de l'A.C.O.S.S. concernant les modalités d'exonération des cotisations de sécurité

sociale de l'indemnité de repos journalier, les parties signataires conviennent :

a) De revaloriser le montant de cette indemnité, en cas de solution favorable dans ce dossier, par le maintien de la présomption d'utilisation de ladite indemnité conformément à son objet ;

b) Dans le cas contraire, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans le cadre de la C.N.I.C. afin d'examiner, au regard de la position adoptée par l'A.C.O.S.S., les conditions qui permettraient d'apporter une issue favorable dans ce dossier, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Article 2

Application aux personnels employés du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Article 2-1

Dispositions applicables aux entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Les personnels " Employés " des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport visés par la C.C.N.A. 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en situation de déplacement impliqué par le service, au sens du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, bénéficient, à ce titre, des dispositions dudit protocole.

Les indemnités attribuées en application du paragraphe ci-dessus ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité ayant le même objet déjà versée dans les entreprises.

Article 2-2

Dispositions applicables aux entreprises

de transport routier de voyageurs

Les partenaires sociaux conviennent d'étudier les conditions de l'application du protocole relatif aux frais des déplacement des ouvriers du 30 avril 1974 aux personnels " Employés " des entreprises de transport routier de voyageurs visés par la C.C.N.A. 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en situation de déplacement impliqué par le service au sens dudit protocole.

Article 3

Entrée en application.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 1995.

Article 4

Publicité et dépôt.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Article 5

Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Taux des indemnités du protocole

relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(Chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995)

(1) = NATURE DES INDEMNITES

(2) = TAUX (en francs)

(3) = REFERENCE aux articles du protocole

(1)	(2)
Indemnité de repas	
62,95 F	Art. 3, al 1
Indemnité de repas unique	
38,85 F	Art. 4
Indemnité spéciale	
18,85 F	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	
38,10 F	Art. 5 et 12
Indemnité de repos journalier	
(chambre et casse-croûte)	
144,20 F	Art. 6

Entreprises de transport routier de voyageurs

Taux des indemnités du protocole

relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(Chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995)

NATURE DES INDEMNITES

(1) = TAUX

(2) = REFERENCE aux Art.s du protocole

Indemnité de repas	
(1)	(2)
62,95 F	Art. 8-1 als 2
et 3, Art. 9-10	
al 1 et Art. 11	
Indemnité de repas unique	
38,85 F	Art. 8-1, al 1
Indemnité spéciale	
18,85 F	Art. 8-2, al 2
et Art. 11 bis	
Indemnité de casse-croûte	
38,10 F	Art. 12
Indemnité spéciale de	

petit-déjeuner	
18,85 F	Art. 10, al 2
Indemnité de chambre et	
indemnité spéciale	
de petit-déjeuner	
125,05 F	Art. 10, al 1
Indemnité de repos	
journalier (chambre et	
casse-croûte)	
144,20 F	Art. 11

En vigueur non étendu

Voir textes salaires.

Annexe II : Employés - Accord du 27 février 1951

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950, les conditions particulières de travail du personnel de la catégorie " employés " occupé dans les entreprises visées par ladite convention.

Nomenclature et définition des emplois

Article 2

En vigueur étendu

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les employés visés par la présente convention nationale annexe sont énumérés et définis par la nomenclature nationale des emplois jointe à la présente convention.

A défaut d'un emploi correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un employé, celui-ci doit être classé par assimilation avec un emploi défini dans la nomenclature.

En particulier, lorsqu'un employé est chargé de fonctions multiples qui ressortissent à plusieurs emplois situés dans des groupes différents, il doit être classé dans l'emploi correspondant à ses fonctions principales ; si ses fonctions accessoires correspondent à une définition d'un emploi situé dans un groupe supérieur, il perçoit un supplément de salaire en sus de sa rémunération réelle afférente à sa classification.

Dans le cas où certains emplois existant régionalement ou localement n'auraient pas été prévus par cette nomenclature ou ne correspondraient pas aux définitions qu'elle comporte, des conventions régionales ou locales pourront établir leur classement par assimilation aux emplois qui y sont définis.

Salaires minimaux professionnels

Article 3

En vigueur étendu

En aucun point du territoire, le salaire d'un employé visé par la présente convention, ayant une aptitude et une activité normales, âgé de plus de 18 ans, ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe fixe pour chaque emploi et pour chaque tranche d'ancienneté le salaire minimal professionnel garanti pour la durée de travail de 39 heures par semaine ou 169 heures par mois compte tenu, d'une part, d'un salaire mensuel garanti de ... F au coefficient 100 et, d'autre part, de la classification professionnelle en neuf groupes telle qu'elle résulte de la nomenclature des emplois et des coefficients hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail.

Elle donne lieu, pour chaque période de 3 années de présence, à une majoration du salaire minimum professionnel garanti égale à 3 % avec majoration maximale de 15 % après 15 ans.

Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

- 3 % du salaire minimal professionnel garanti après 3 années ;

- 6 % du salaire minimal professionnel garanti après 6 années ;

- 9 % du salaire minimal professionnel garanti après 9 années ;

- 12 % du salaire minimal professionnel garanti après 12 années ;

- 15 % du salaire minimal professionnel garanti après 15 années ;

- 17 % du salaire minimal professionnel garanti après 20 années ;

- 18,5 % du salaire minimal professionnel garanti après 25 années ;

- 20 % du salaire minimal professionnel garanti après 30 années.

Indemnités complémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Des indemnités ayant le caractère de complément de salaires sont attribuées dans les cas suivants :

a) Groupe d'employés :

Lorsqu'un employé est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la surveillance du travail d'autres employés ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui assurant un salaire total au moins égal à celui des employés

du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi.

b) Langues étrangères :

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une langue étrangère suffisante pour assurer couramment la traduction (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, l'employé chargé normalement de ce travail a droit, en sus du salaire minimum de son emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire garanti au coefficient 148,5 sans ancienneté dans le tableau de salaire applicable au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de plusieurs langues étrangères.

Les sténodactylographes et sténotypistes chargés de prendre des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue ont droit, en sus du salaire minimum de leur emploi et de l'indemnité prévue ci-dessus, pour traducteur ou pour rédacteur selon le cas, à une indemnité mensuelle égale à 2,20 % du salaire au coefficient 148,5 sans ancienneté dans le tableau applicable au lieu de travail de l'intéressé, par langue utilisée en sténographie ou sténotypie.

Employés présentant une aptitude physique réduite

Article 8

En vigueur étendu

Lorsqu'un employé présente une aptitude physique réduite par rapport à l'aptitude normale exigible pour son emploi, son salaire pourra exceptionnellement être inférieur au salaire garanti pour cet emploi, sans que la réduction puisse dépasser 10 %.

Arrêtés de salaires

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 2 à 8 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaires en vigueur à la date du 11 février 1950.

Salaire minimal interprofessionnel de croissance

Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions de la loi n° 7 du 2 janvier 1970, modifiées par les textes subséquents fixant le salaire minimal interprofessionnel de croissance demeurent applicables aux employés visés par la présente convention. Il se substitue en conséquence aux salaires minimaux professionnels garantis résultant de l'application du tableau visé à l'article 3 ci-dessus chaque fois qu'il leur est supérieur.

Durée du travail

Article 10 bis

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder :

- 44 heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;

- 42 heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

La diminution du salaire effectif résultant, le cas échéant, de réductions du temps de travail décidées en application de l'alinéa précédent est compensée à 50 % par l'employeur.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs.

Période d'essai

Article 11

En vigueur étendu

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effective dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois. Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

Remplacement - Changement d'emploi

Article 12

En vigueur étendu

1° Lorsqu'un employé doit temporairement remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un employé, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins, du fait de cette absence, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux deux alinéas ci-dessus ne seront dues que lorsque la durée du remplacement sera égale ou supérieure à une quinzaine et qu'il ne s'agira pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un employé se trouve chargé de remplacer successivement plusieurs supérieurs en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des remplacements effectués.

Si le remplacement se prolonge plus de 6 mois ou devient définitif, le faisant fonction devra être confirmé dans son nouvel emploi, et le changement d'emploi devra faire l'objet d'une notification écrite.

2° Lorsqu'un employé doit assumer temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il

occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employeur demande à un employé d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, l'employé a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'employé refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'employé accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Délai-congé

Article 13

En vigueur étendu

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un employé de l'entreprise donne lieu, sauf faute grave, à un délai-congé dans les conditions suivantes :

En cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'employé, la durée du délai-congé est de 1 mois ;

En cas de licenciement d'un employé comptant une ancienneté comprise entre un mois et moins de 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;

En cas de licenciement d'un employé comptant deux ans et plus d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Pendant le délai-congé, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, l'employé est autorisé à s'absenter, dans la limite de 1 mois, chaque jour pendant 2 heures, pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties ; par accord des parties, elles peuvent être bloquées. Le salaire de l'employé pendant le délai-congé ne peut être réduit du fait de ces absences.

Indemnité de congédiement

Article 14

En vigueur étendu

Dans le cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur versera à l'employé congédié une indemnité de congédiement calculée en fonction de l'ancienneté, dans les conditions suivantes :

a) Employé justifiant de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 derniers mois ;

b) Employé justifiant d'au moins 3 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 2/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 derniers mois.

Lorsque l'employé licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité pourra être réduite de 20 % par année en cas de licenciement entre 60 et 65 ans.

Licenciement collectif

Article 15

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif décidé par l'employeur pour cause de réduction d'activité ou de transformation d'exploitation, les congédiements s'effectuent en tenant compte des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.

Les employés ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 14 ci-dessus. Ceux qui avaient 1 an de présence dans l'entreprise, au moment de leur congédiement, conservent pendant un délai de 2 ans un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

L'employé licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 13 ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Congé annuel payé

Article 16

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, les employés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et 1/2 ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables. Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congés au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre :

- soit en continu ;

- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de 18 et 6 jours.

Lorsque la fraction la plus longue du congé annuel est de 18 jours, le solde de ce congé peut être pris en une seule fois.

Pour l'application des dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé annuel principal, dans la limite de 24 jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1er mai au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus, est au moins égal à 6 ;

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à 3, 4 ou 5.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Congés exceptionnels payés

Article 17

En vigueur étendu

En dehors des congés de paternité prévus par la loi, des congés exceptionnels payés seront accordés, dans la limite de la perte de salaire effectif, aux employés dans les conditions suivantes :

Mariage de l'intéressé : 4 jours ;

Mariage d'un enfant : 2 jours ;

Congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;

Décès du conjoint : 3 jours ;

Décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;

Décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;

Décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;

Stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Les jours s'entendent en jours ouvrables habituellement travaillés dans l'entreprise.

Les congés doivent être pris en une seule fois, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.

Maladie et accident

Article 17 bis

En vigueur étendu

1. Ouverture du droit

En cas d'incapacité de travail temporaire constatée d'une part, par certificat médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et ouvrant droit, d'autre part, aux prestations en espèces :

- soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales ;

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,

le personnel employé mensualisé bénéficie dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

2. Durées et taux d'indemnisation

a) Dispositions générales.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'exprime au premier jour de l'absence.

Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

b) Absences pour maladies.

Chaque maladie constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, après application d'un délai de franchise de 5 jours (1), au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 40e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 41e au 70e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 70e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 71e au 130e jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 100e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 101e au 190e jour d'arrêt.

En cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées ci-dessus sont prolongées de 30 jours.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par le paragraphe 2 de l'article 16 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

c) Absences pour accident du travail.

Chaque accident du travail, constaté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes :

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel ouvrier victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;

- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à celles du paragraphe 3 de l'article 16 de la convention collective nationale principale du 21 décembre 1950.

d) Périodes successives d'incapacité de travail.

En cas de périodes successives d'incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quelconque de douze mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, l'employé ne peut de toute façon être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une reprise effective du travail.

3. Calcul des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent article sont réduites, pour les jours effectivement indemnisés, de la valeur des indemnités journalières auxquelles l'ouvrier malade ou blessé a droit en application de la législation de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Les indemnités journalières doivent obligatoirement être déclarées à l'employeur par chaque employé intéressé.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un employé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise visé au paragraphe 2b du présent article.

(1) Termes étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 (arrêté du 28 avril 1997, art. 1er).

Départ en retraite

Article 17 ter

En vigueur étendu

Tout employé quittant volontairement ou non l'entreprise, âgé d'au moins 65 ans ou 60 ans :

- en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ;

- ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8, alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale,

aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et 1/2 de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la rémunération moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 12 derniers mois.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux employés qui partiront en retraite, à leur initiative, entre soixante et 65 ans :

- à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire ; dans ce cas, l'indemnité conventionnelle ne sera définitivement acquise que lorsque les intéressés auront justifié de la liquidation de cette retraite ;

- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 concernant le régime d'allocations spéciales de chômage relatif à la situation des salariés sans emploi âgés de plus de soixante ans.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un employé en retraite en application d'un règlement intérieur ou d'un contrat de travail individuel.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux employés, qui partiront en retraite à leur initiative avant l'âge de 60 ans dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

Maternité

Article 18

En vigueur étendu

Conformément aux lois en vigueur, les employés en état de grossesse doivent prendre obligatoirement un congé de 8 semaines réparties dans la période qui précède et dans celle qui suit l'accouchement sans que la période de congé après l'accouchement soit inférieure à 6 semaines.

Elles ont, en outre, le droit d'obtenir une prolongation de ce congé à seize semaines réparties dans la période qui précède et qui suit l'accouchement.

De plus, elles peuvent bénéficier, si elles allaitent leur enfant et sur leur demande, d'un congé exceptionnel supplémentaire se terminant au plus tard 7 mois après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les employés ayant au moins 1 année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement bénéficient des divers avantages prévus par la législation de sécurité sociale auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit en principe 18 jours avant et 18 jours après l'accouchement.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dans l'entreprise.

Pour les employés âgées de moins de 22 ans à la date de l'accouchement, la période de 36 jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jours, par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de 46 jours. Est considéré comme enfant à charge pour l'application du présent alinéa tout enfant à la charge de l'intéressée au sens de la législation des prestations familiales et âgé de moins de 15 ans à la date de l'accouchement.

A l'expiration de leur congé, les employées sont reprises par leur employeur dans le même emploi ou dans un emploi similaire en conservant tous leurs droits d'ancienneté et tous les avantages acquis auparavant, étant entendu qu'avant leur réintégration elles informeront la direction 2 semaines à l'avance de leur désir de reprendre leur travail afin qu'il soit possible dans les mêmes délais de prévenir de la cessation de leur service les personnes engagées en remplacement qui, de ce fait, ne pourront prétendre à aucune indemnité.

Emploi d'engins motorisés à deux roues

Article 18 bis

En vigueur étendu

Les employés qui doivent utiliser pour les besoins du service un engin motorisé à deux roues leur appartenant bénéficient d'une indemnité d'entretien dont le montant est fixé par accord entre les parties.

Formation professionnelle

Article 19

En vigueur étendu

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des employés visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera crée pour étudier et proposer dans le délai d'une année toutes mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les employeurs devront en outre s'efforcer de faciliter à leurs jeunes employés le développement de leur formation professionnelle en adoptant, dans la mesure compatible avec les nécessités du service, un roulement permettant aux intéressés de faire un stage dans les différents services de l'entreprise.

Dénonciation - Révision

Article 20

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe pourra être dénoncée et révisée dans les conditions fixées par l'article 2 de la convention du 21 décembre 1950.

En outre, les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux salaires en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par l'institut national de la statistique et des études économiques ou de modification du taux du salaire minimum interprofessionnel garanti.

Date d'application

Article 21

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale annexe prendra effet à partir du 27 février 1951.

Toutefois, les dispositions relatives aux salaires seront applicables sur la totalité du mois de février.

Publicité

Article 22

En vigueur étendu

La présente convention fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe II : Employés ; Nomenclature et définition des emplois - Accord du 27 février 1951

Groupe 1.

En vigueur étendu

1. Personnel de nettoyage. - Personnel à temps complet exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté.

2. Gardien, sans rondes. - Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; assure de jour et de nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité.

3. Veilleur de nuit, sans rondes. - Employé non logé dans l'établissement ; assure la nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité.

Groupe 2.

En vigueur étendu

4. Personnel de nettoyage (gros travaux). - Personnel de nettoyage à temps complet exécutant de gros travaux, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage.

5. Concierge. - Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; assure de jour et de nuit la surveillance de l'établissement, reçoit le courrier, donne des renseignements sommaires, effectue le nettoyage coutumier des accès et de certaines parties de l'établissement ainsi que divers travaux permanents compatibles avec ses fonctions.

6. Gardien, avec rondes. - Même définition que pour le " gardien sans rondes " - emploi n° 2. - Effectue en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doit faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.

7. Veilleur de nuit, avec rondes. - Même définition que pour le " veilleur de nuit, sans rondes " - emploi n° 3. - Effectue en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doit faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.

8. Surveillant aux portes. - Employé chargé de la surveillance des entrées et sorties de l'établissement.

9. Garçon de courses, cycliste. - Employé qui effectue à l'extérieur des courses pour l'établissement et qui est susceptible de porter des plis ou échantillons.

10. Garçon de bureau. - Employé qui distribue le courrier, fait attendre les visiteurs, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur des locaux et exceptionnellement à l'extérieur.

Groupe 3.

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

En vigueur non étendu

11. Employé débutant sans spécialité. - Ne peut être occupé dans cet emploi plus de deux mois, y compris la période d'essai.

12. Employé aux écritures 1er degré. - Employé chargé de travaux de copie ou de transcription, n'effectue pas de travail comptable.

13. (supprimé par avenant n° 13 du 31 mars 1965 non étendu, voir emploi n° 20 bis).

14. Dactylographe débutant. - Employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par un dactylographe qualifié.

15. Ronéographe, polycopieur, adressographe. - Employé utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.

En vigueur étendu

11. Employé débutant sans spécialité. - Ne peut être occupé dans cet emploi plus de deux mois, y compris la période d'essai.

12. Employé aux écritures 1er degré. - Employé chargé de travaux de copie ou de transcription, n'effectue pas de travail comptable.

13. Classier-archiviste. - Employé chargé de classer suivant instructions les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement. 14. Dactylographe débutant. - Employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par un dactylographe qualifié.

14. Dactylographe débutant. - Employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par un dactylographe qualifié.

15. Ronéographe, polycopieur, adressographe. - Employé utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.

Groupe 4.

En vigueur étendu

16. Employé aux écritures 2e degré. - Même définition que pour l'" employé aux écritures 1er degré " - emploi n° 12. - Effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue de fiches.

17. Dactylographe 1er degré. - Employé ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées du " dactylographe 2e degré " - emploi n° 21.

18. Sténodactylographe débutant. - Employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour le " sténodactylographe 2e degré " - emploi n° 36 - est capable de travaux simples de sténodactylographie.

18 bis. Non étendu.

18 ter. Non étendu.

18 quater. Non étendu.

19. Employé de transit débutant. - Employé ayant déjà des connaissances professionnelles et une expérience élémentaire du métier. Seconde l'employé de transit, peut effectuer seul les opérations de transit simples. Passe " employé de transit 1er degré " - emploi n° 45 - après 6 mois de stage et sur avis conforme du chef de service.

20. Commis en douane débutant. - Employé s'initiant aux rouages du transit au dehors (dans les ports) ou aux travaux élémentaires en douane (dans les bureaux de l'intérieur). Devient " commis en douane 1er degré " - emploi n° 34 - après un

stage de 6 mois, ou avant sur avis conforme du chef déclarant.

20 bis.Non étendu.

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

En vigueur non étendu

16. Employé aux écritures 2e degré. - Même définition que pour l'" employé aux écritures 1er degré " - emploi n° 12. - Effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue de fiches.

17. Dactylographe 1er degré. - Employé ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées du " dactylographe 2e degré " - emploi n° 21.

18. Sténodactylographe débutant. - Employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues pour le " sténodactylographe 2e degré " - emploi n° 36 - est capable de travaux simples de sténodactylographie.

18 bis. Perforeur débutant. - Employé titulaire du brevet de la marque de spécialisation, chargé de la perforation des cartes ; ayant moins de 3 mois de pratique professionnelle.

18 ter. Aide opérateur débutant. - Employé ayant moins de 3 mois de pratique : manipule des cartes et travaille sur des machines effectuant des travaux simples.

18 quater. Taxateur débutant. - Employé ayant déjà des connaissances professionnelles et une expérience élémentaire de son métier, seconde le taxateur, peut effectuer seul des opérations de taxation simple ; devient taxateur (emploi n° 28) après 6 mois de stage et sur avis conforme du chef de service.

19. Employé de transit débutant. - Employé ayant déjà des connaissances professionnelles et une expérience élémentaire du métier. Seconde l'employé de transit, peut effectuer seul les opérations de transit simples. Passe " employé de transit 1er degré " - emploi n° 45 - après 6 mois de stage et sur avis conforme du chef de service.

20. Commis en douane débutant. - Employé s'initiant aux rouages du transit au dehors (dans les ports) ou aux travaux élémentaires en douane (dans les bureaux de l'intérieur). Devient " commis en douane 1er degré " - emploi n° 34 - après un stage de 6 mois, ou avant sur avis conforme du chef déclarant.

20 bis. Classier archiviste. - Employé chargé de classer suivant instructions les documents qui lui sont remis et capable de les retrouver rapidement.

Groupe 5.

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

En vigueur non étendu

21. Dactylographe 2e degré. - Employé sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

22. Sténodactylographe 1er degré. - Employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées du " sténodactylographe 2e degré ". - Emploi n° 36.

23. Sténotypiste 1er degré. - Employé ne remplissant pas les conditions exigées du " sténotypiste 2e degré ". - Emploi n° 37.

24. Standardiste 1er degré. - Employé occupé exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu. De 1 à 4 lignes.

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

26. Calculateur sur machine. - Employé capable de se servir de machines à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

27. Facturier. - Employé qui établit suivant modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

28. Taxateur. - Employé chargé d'appliquer aux opérations de transport des barèmes de prix déterminés à l'avance.

29. Guichetier (voyageurs). - Employé chargé de la délivrance des billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fonction du chiffre des recettes, du nombre de lignes ou de la fréquence des départs.

30. Encaisseur (voyageurs). - Employé qui recueille et vérifie les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

31. Employé aux messageries (voyageurs). - Employé chargé de l'enregistrement, du pesage des bagages et messageries et de la perception du prix de transport d'après un barème déterminé ; contribue aux opérations de chargement des colis.

32. Surveillant de gare routière (voyageurs). - Employé qui, dans l'enceinte des gares routières, donne des renseignements aux voyageurs, vérifie la régularité de la perception des recettes et assure les départs réguliers des autocars. Cet emploi est classé dans le groupe VI, emploi n° 42 bis, chaque fois qu'il s'agit d'un agent unique assurant diverses fonctions dans une petite gare routière.

33. Démarcheur 1er degré. - Employé qui se rend sur ordre au domicile des clients, leur soumet les tarifs, recueille les ordres d'expédition et les renseignements nécessaires à leur exécution, constate sur demande l'état des marchandises transportées, effectue toutes démarches simples ne nécessitant pas d'initiative.

34. Commis en douane 1er degré. - Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est " libre " ou réputée " bonne à enlever " ; ne tranche en aucun cas de litige ; rend compte à l'agent déclarant en douane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

34 bis. Aide-magasinier d'entrepôt ou de transit. - Employé chargé du classement et de la distribution des colis entreposés dans le magasin.

En vigueur étendu

21. Dactylographe 2e degré. - Employé sur machine à écrire, capable de 40 mots/minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

22. Sténodactylographe 1er degré. - Employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées du " sténodactylographe 2e degré ". - Emploi n° 36.

23. Sténotypiste 1er degré. - Employé ne remplissant pas les conditions exigées du " sténotypiste 2e degré ". - Emploi n° 37.

24. Standardiste 1er degré. - Employé occupé exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu.

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme

comptable.

26. Calculateur sur machine. - Employé capable de se servir de machines à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

27. Facturier. - Employé qui établit suivant modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

28. Taxateur. - Employé chargé d'appliquer aux opérations de transport des barèmes de prix déterminés à l'avance.

29. Guichetier (voyageurs). - Employé chargé de la délivrance des billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fonction du chiffre des recettes, du nombre de lignes ou de la fréquence des départs.

30. Encaisseur (voyageurs). - Employé qui recueille et vérifie les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

31. Employé aux messageries (voyageurs). - Employé chargé de l'enregistrement, du pesage des bagages et messageries et de la perception du prix de transport d'après un barème déterminé ; contribue aux opérations de chargement des colis.

32. Surveillant de gare routière (voyageurs). - Employé qui, dans l'enceinte des gares routières, donne des renseignements aux voyageurs, vérifie la régularité de la perception des recettes et assure les départs réguliers des autocars.

33. Démarcheur 1er degré. - Employé qui se rend sur ordre au domicile des clients, leur soumet les tarifs, recueille les ordres d'expédition et les renseignements nécessaires à leur exécution, constate sur demande l'état des marchandises transportées, effectue toutes démarches simples ne nécessitant pas d'initiative.

34. Commis en douane 1er degré. - Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est " libre " ou réputée " bonne à enlever " ; ne tranche en aucun cas de litige ; rend compte à l'agent déclarant en douane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

Groupe 6.

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

En vigueur non étendu

35. Correspondancier. - Employé qui reçoit des lettres simples auxquelles il suffit de répondre avec des formules toutes faites ou suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

35 bis. Archiviste. - Employé chargé de la tenue des archives, du classement organisé des documents et de leur recherche.

36. Sténodactylographe 2e degré. - Employé capable de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

37. Sténotypiste 2e degré. - Employé capable de 140 mots/minute et de traduire correctement ses notes.

37 bis. Standardiste 2e degré. - Employé occupé exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu. Plus de 4 lignes.

38. Aide-comptable teneur de livres 1er degré. - Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaire pour tenir les livres comptables suivant les directives qu'il reçoit.

39. Mécanographe 1er degré. - Employé travaillant sur machine spéciale exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.

39 bis. Perforateur 1er échelon. - Employé titulaire de la marque de spécialisation, chargé de la perforation des cartes à une vitesse de 7 000 perforations/heure, avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche.

39 ter. Aide-opérateur. - Employé ayant plus de trois mois de pratique ; capable de travailler sur toutes les machines classiques ; exécute des travaux ne nécessitant pas d'initiatives.

40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, suivant des directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une part importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relevant du service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ou d'inventaires permanents, le classement de bons de livraison dans un ordre convenable. La correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

41. Facturier dactylographe. - Même définition que pour le " facturier " - emploi n° 27 ; travaille directement sur machine à écrire.

41 bis. Téléscripteur. - Employé chargé d'expédier et de recevoir les messages et de les faire transmettre aux services intéressés pour réponse ; transmet la réponse (les majorations pour langues étrangères sont applicables à ce poste, art. 5 de la convention collective nationale, annexe 2).

42. Pointeau. - Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail d'après les cartons, feuilles de pendule et autres documents tenus dans l'établissement ; calcule les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

42 bis. Surveillant de gare routière (voyageurs). - Même définition que l'emploi n° 32 chaque fois qu'il s'agit d'un agent unique assurant diverses fonctions dans une petite gare routière.

43. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié accomplissant toutes formalités nécessaires pour transporter toutes marchandises d'un point à un autre point sur le territoire intérieur français, ayant une connaissance élémentaire des tarifs de chemins de fer français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenant en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondant avec elle, travaillant sous l'autorité d'un chef de service.

44. Réceptionnaire. - Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de gare ou d'un entrepôt particulier, de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, effectue le même travail à l'arrivée des bateaux pour le seul compte d'une entreprise de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des manutentions et travaux annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou encore magasinier import.

45. Employé de transit ou de service aérien 1er degré. - Employé travaillant au sein d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux simples tels que : établissement des bordereaux, établissement et tirage des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transport aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de dégroupage de fret aérien.

En vigueur étendu

35. Correspondancier. - Employé qui reçoit des lettres simples auxquelles il suffit de répondre avec des formules toutes faites ou suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

36. Sténodactylographe 2e degré. - Employé capable de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

37. Sténotypiste 2e degré. - Employé capable de 140 mots/minute et de traduire correctement ses notes.

38. Aide-comptable teneur de livres 1er degré. - Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaire

pour tenir les livres comptables suivant les directives qu'il reçoit.

39. Mécanographe 1er degré. - Employé travaillant sur machine spéciale exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.

40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, suivant des directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une part importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relevant du service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ou d'inventaires permanents, le classement de bons de livraison dans un ordre convenable. La correspondance doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

41. Facturier dactylographe. - Même définition que pour le " facturier " - emploi n° 27 ; travaille directement sur machine à écrire.

42. Pointeau. - Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail d'après les cartons, feuilles de pendule et autres documents tenus dans l'établissement ; calcule les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

43. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié accomplissant toutes formalités nécessaires pour transporter toutes marchandises d'un point à un autre point sur le territoire intérieur français, ayant une connaissance élémentaire des tarifs de chemins de fer français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenant en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondant avec elle, travaillant sous l'autorité d'un chef de service.

44. Réceptionnaire. - Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de gare ou d'un entrepôt particulier, de compter les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, effectue le même travail à l'arrivée des bateaux pour le seul compte d'une entreprise de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des manutentions et travaux annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou encore magasinier import. "

45. Employé de transit ou de service aérien 1er degré. - Employé travaillant au sein d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux simples tels que : établissement des bordereaux, établissement et tirage des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transport aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de dégroupage de fret aérien.

Groupe 7.

En vigueur étendu

46. Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancier. - Employé répondant à la définition du " sténodactylographe 2e degré " - emploi n° 36 - ou du " sténotypiste 2e degré " - emploi n° 37 - et chargé couramment de répondre à des lettres simples.

47. Mécanographe 2e degré. - Employé travaillant sur les machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires pouvant être chargé de suivre les comptes clients, banques et fournisseurs et tous comptes matières en quantité ou en valeur.

47 bis. Perforeur-vérifieur 2e échelon. - Employé titulaire du brevet de la marque de spécialisations et capable de perforer avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 8 000 perforations-heure ou de vérifier ces cartes à la même vitesse.

48. Caissier. - Employé chargé exclusivement des opérations de la caisse qui lui est confiée ; est placé sous l'autorité d'un caissier-comptable, d'un chef de service ou de l'employeur.

49. Contrôleur de route (voyageurs). - Employé vérifiant la régularité de la perception des recettes dans les autocars et exerçant la surveillance de l'exécution du service par le personnel d'exploitation et, le cas échéant, les correspondants.

50. (abrogé)

51. Tarifeur 1er degré (avenant n° 26 du 30 juin 1971). - Employé chargé de rechercher et de déterminer la tarification de tout mode de transport, applicable à toutes les expéditions en vue de fournir les éléments nécessaires à l'établissement des prix à la clientèle ; a une connaissance complète des tarifs applicables.

52. Commis en douane 2e degré. - Employé possédant des connaissances professionnelles et une certaine expérience du métier. Assiste l'" agent déclarant en douane adjoint " de façon utile ; ne prend pas d'initiatives importantes. Peut, cependant, établir des déclarations élémentaires sous les ordres et la responsabilité du déclarant en douane.

Groupe 8.

Annexe II Employés Nomenclature et définition des emplois

En vigueur étendu

53. Employé principal. - Employé chargé de l'ensemble du service soit dans une petite entreprise, soit dans un dépôt ou bureau de ville ; est secondé par un personnel réduit (moins de 5 personnes).

54. Aide-comptable teneur de livres 2e degré. - Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes tels que : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

55. Contrôleur des trafics (voyageurs). - Même définition que le "contrôleur de route" - emploi n. 49. - En outre surveille la façon dont le travail est exécuté, en accompagnant les conducteurs d'autocars sur les lignes, leur donnant les instructions utiles pour la meilleure utilisation du matériel ; dégage des constatations faites sur le trafic des conclusions tendant à l'amélioration de l'exploitation.

56. Démarcheur 2ème degré. - Employé chargé de rechercher l'augmentation du trafic, ayant une expérience suffisante de la profession et connaisant l'organisation des services de son entreprise ; appelé, en sus des fonctions de démarcheur 1er degré (emploi n° 33) et ce afin de préparer l'exécution d'affaires commerciales, soit à expliciter à la clientèle les tarifs ou barèmes, soit à discuter les prix avec celle-ci ; habilité également à instruire les litiges courants en vue de préparer le règlement d'affaires contentieuses. Ne conclut ni dans l'un ni dans l'autre cas ces affaires ; appelé aussi démarcheur-acquisiteur.

57. Employé de transit ou de service aérien 2e degré. - Employé possédant des connaissances professionnelles plus affirmées que l'employé du 1er degré - emploi n° 45. - Assiste utilement l'employé de transit ou de service aérien qualifié ; peut établir des factures simples, des factures consulaires ; peut être en contact avec la clientèle ; doit être capable de traiter une expédition en totalité, rédiger et taxer intégralement les lettres de transport aérien, y compris les frais accessoires sur parcours compliqué exigeant des combinaisons tarifaires.

57 bis. Opérateur 1er échelon. - Employé titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes ; conduit des machines à cartes perforées ; utilise des tableaux de connection simples sur les machines annexes : trieuses, interclasseuses, reproductrices ; est susceptible de suivre une chaîne complète à la lecture des organigrammes.

57 ter. Employé de service de groupage aérien 1er degré. - Employé répondant aux qualifications de taxateur et ayant les connaissances nécessaires pour organiser, sous surveillance, un groupage ; choix des applications de tarifs préférentiels ; du routing ; émission de lettre de transport aérien de groupage aux conditions les plus économiques.

Groupe 9.

En vigueur étendu

58. Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste. - Employé répondant à la définition du " sténodactylographe 2e degré " - emploi n° 36 - ou du " sténotypiste 2e degré " - emploi n° 37 - et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Collabore particulièrement avec l'employeur, le directeur ou un chef de service. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché. Peut être chargé du classement de certains dossiers.

59. Mécanographe comptable. - Employé travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l' " aide-comptable teneur de livres 2e degré " - emploi n° 54.

59 bis. Perforeur-vérifieur 3e échelon. - Employé titulaire du brevet de la marque de spécialisation et capable de perforer avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 10 000 perforations-heure ou de vérifier ces cartes à même vitesse.

59 ter. Opérateur 2e échelon. - Employé titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes et ayant plus de 3 ans d'expérience ; conduit les machines, utilise des tableaux de connexion sur les machines annexes ; capable de suivre une chaîne complète à la lecture des organigrammes ; possède des connaissances suffisantes pour comprendre les travaux statistiques ou comptables qu'il effectue, de façon à déceler éventuellement des erreurs.

60. Caissier comptable. - Employé chargé d'encaisser et d'effectuer tous paiements sur présentation de documents reconnus " bon à payer " ; effectue toutes opérations courantes de caisse ; tient les écritures comptables correspondantes nécessitant les connaissances comptables de l' " aide-comptable teneur de livres 2e degré " - emploi n° 54.

61. Employé qualifié de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé remplissant exclusivement sous les ordres de l'employeur, d'un chef de service ou de bureau certaines fonctions relevant des services administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation ou du personnel, comportant une part d'initiative ou de responsabilité nécessitant des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

62. Employé de transit ou de service aérien qualifié. - Employé susceptible de travailler seul dans un service d'importation, d'exportation ou de service aérien ; peut seconder utilement le chef de groupe et le remplacer en cas d'absence ; n'a habituellement aucun employé sous ses ordres.

62 bis. Tarifeur 2e degré. - Même fonctions que le tarifeur 1er degré (emploi n° 51), mais employé justifiant en outre d'une connaissance complète des tarifs applicables et de leurs conditions d'application.

62 ter. Magasinier qualifié. - Employé qualifié assumant à temps complet le service d'un entrepôt ou d'un magasin important de marchandises appartenant à des tiers, pouvant avoir sous ses ordres un ou plusieurs magasiniers ou aides-magasiniers. Est responsable de la bonne tenue des écritures et inventaires, capable de prendre des initiatives dans le cadre des instructions données par un supérieur hiérarchique ou l'employeur. Appelé aussi réceptionnaire principal export.

63. Employé de service de groupage aérien 2e degré. - Employé répondant aux qualifications de l'emploi n° 57 ter 1er degré, mais pouvant effectuer le travail sans surveillance.

Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise - Accord du 30 mars 1951

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention collective du 21 décembre 1950, les conditions particulières de travail du personnel de la catégorie " Techniciens et agents de maîtrise " occupé dans les entreprises visées par ladite convention.

Nomenclature et définition des emplois

Article 2

En vigueur étendu

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les techniciens et agents de maîtrise visés par la présente convention nationale annexe sont énumérés et définis par la nomenclature nationale des emplois jointe à la présente convention annexe.

Les emplois classés dans les groupes 6, 7 et 8 sont dits de " haute maîtrise ".

Classement du personnel

Article 3

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, le classement des techniciens et agents de maîtrise entre les différents emplois de la nomenclature est effectué par l'employeur sur la base des fonctions réellement exercées et sans tenir compte des dénominations d'emplois utilisées dans l'entreprise.

A défaut d'un emploi correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un technicien ou agent de maîtrise, celui-ci doit être classé par assimilation avec un emploi défini dans la nomenclature. En particulier, lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est chargé de fonctions multiples qui ressortissent à plusieurs emplois situés dans des groupes différents, ce technicien ou agent de maîtrise doit être classé dans l'emploi correspondant à ses fonctions principales ; si ses fonctions accessoires correspondent à la définition d'un emploi situé dans un groupe supérieur, il sera tenu compte de ce surcroît de responsabilité dans les conditions fixées à l'article 8 ci-après.

Toute contestation sur le classement individuel d'un technicien ou agent de maîtrise qui met en cause l'interprétation d'une définition de la nomenclature nationale des emplois pourra être soumise à la commission nationale de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950. Cette commission aura alors pour mission de préciser le sens et la portée de la définition contestée.

Dans un délai maximum de deux mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention, les techniciens et agents de maîtrise actuellement en fonction devront avoir été informés du classement qui leur aura été attribué, par une lettre ou autre document dûment signé.

Salaires minimaux professionnels garantis

Article 4

En vigueur étendu

En aucun point du territoire, le salaire d'un technicien ou d'un agent de maîtrise visé par la présente convention, ayant une aptitude et une activité normales, ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe fixe, pour chaque emploi et pour chaque tranche d'ancienneté le salaire minimal professionnel garanti pour une durée de travail de 39 heures par semaine et de 169 heures

par mois compte tenu, d'une part, d'un salaire mensuel garanti au coefficient 150 et, d'autre part, de la classification professionnelle en huit groupes telle qu'elle résulte de la nomenclature des emplois et des coefficients hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail ; elle donne lieu, pour chaque période de 3 années de présence, à une majoration du salaire minimal professionnel garanti égale à 3 % avec majoration maximale de 15 % après 15 ans.

Lorsque la durée du travail effectif incluse dans l'horaire normal de travail est supérieure à 39 heures par semaine et à 169 heures par mois les salaires garantis sont calculés en fonction de cette durée, en appliquant aux salaires fixés par le tableau joint à la présente convention les majorations légales en vigueur.

L'horaire normal de travail est l'horaire en vigueur dans l'établissement - ou partie d'établissement - dans lequel est occupé le technicien ou agent de maîtrise intéressé. Toutefois, pour le personnel de haute maîtrise, la durée du travail à prendre en considération est déterminée en fonction de l'horaire individuel de travail de l'agent.

Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

- 3 % du salaire minimal professionnel garanti après 3 années ;

- 6 % du salaire minimal professionnel garanti après 6 années ;

- 9 % du salaire minimal professionnel garanti après 9 années ;

- 12 % du salaire minimal professionnel garanti après 12 années ;

- 15 % du salaire minimal professionnel garanti après 15 années ;

- 17 % du salaire minimal professionnel garanti après 20 années ;

- 18,5 % du salaire minimal professionnel garanti après 25 années ;

- 20 % du salaire minimal professionnel garanti après 30 années.

Indemnités complémentaires

Article 6

En vigueur étendu

Les salaires minimaux professionnels garantis fixés à l'article 4 ci-dessus sont majorés par l'attribution d'indemnités ayant le caractère de compléments de salaires dans les cas suivants :

a) Groupes de techniciens :

Lorsqu'un technicien est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la surveillance du travail d'autres techniciens ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui assurant un salaire total au moins égal au salaire garanti du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi ;

b) Langues étrangères :

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une langue étrangère suffisante pour assurer couramment la traduction (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, le technicien ou l'agent de maîtrise chargé normalement de ce travail a droit, en sus du salaire garanti correspondant à cet emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire garanti au coefficient 150 sans ancienneté dans le tableau de salaires applicables au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur, ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de plusieurs langues étrangères.

Salaires effectifs

Article 8

En vigueur étendu

Tout technicien ou agent de maîtrise présentant une aptitude normale doit obligatoirement recevoir pour 40 heures de travail par semaine un salaire effectif au moins égal au salaire minimal garanti correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise, ce salaire garanti étant déterminé conformément aux dispositions des articles 4 ci-dessus.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise, sans remplir les conditions exigées pour être classé dans un groupe supérieur, est cependant chargé de fonctions qui débordent la définition de l'emploi dans lequel il est classé, ce technicien ou agent de maîtrise doit alors recevoir obligatoirement un salaire effectif supérieur au salaire garanti correspondant à son emploi. La majoration qui lui est attribuée devant tenir compte équitablement de sa valeur professionnelle et du supplément de responsabilité ou des circonstances particulières propres aux fonctions qui lui sont confiées.

Pour l'application des dispositions du présent article, le salaire effectif à prendre en considération ne comprend ni les indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais, ni les gratifications ayant un caractère bénévole ou exceptionnel.

Il est précisé que les entreprises sont libres de conserver ou d'adapter éventuellement les formules particulières de rémunération actuellement en vigueur.

Lorsque le salaire effectif d'un technicien ou agent de maîtrise est constitué pour tout ou partie par le produit d'une rémunération variable telle que rémunération au rendement ou à la production, pourcentage sur le chiffre d'affaires, commission, etc..., la rémunération totale de ce technicien ou agent de maîtrise ne peut en aucun cas être inférieure au salaire garanti correspondant à ses fonctions.

Il est précisé d'autre part que dans le cas particulier où certains agents de maîtrise sont tenus d'habiter, pour les besoins du service, dans des logements fournis par l'employeur, le logement ne doit pas être alors considéré comme un avantage en nature dont la valeur doive être comprise dans le salaire effectif à prendre en considération.

Les feuilles de paie doivent comporter des indications suffisantes pour permettre aux techniciens et agents de maîtrise de vérifier que le salaire effectif qui leur est alloué est bien au moins égal au salaire qui leur est garanti en vertu des dispositions de la présente convention nationale annexe.

Aptitude physique réduite

Article 9

En vigueur étendu

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise présente une aptitude physique réduite par rapport à l'aptitude normale exigible pour son emploi, son salaire pourra exceptionnellement être inférieur au salaire garanti pour cet emploi sans que la réduction puisse dépasser 10 %.

Arrêtés de salaires

Article 10

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 2 à 8 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaire en vigueur à la date du 11 février 1950.

Durée du travail

Article 10 bis

Annexe III Techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder :

- 44 heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;

- 42 heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

La durée moyenne maximale hebdommadaire de travail effectif calculée sur 12 semaines consécutives ne peut excéder 46 heures.

Toutefois cette durée moyenne est fixée à 44 heures administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation.

Contingent d'heures supplémentaires

En application de l'article L. 212-6 du code du travail et nonobstant les dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale principale, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspection du travail est fixé, par période de douze mois et par salarié, à compter du 1er janvier 1983, à 195 heures pour le personnel roulant " marchandises ", " voyageurs " et " déménagement ".

Période d'essai

Article 11

En vigueur étendu

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effectif dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et à 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8 (haute maîtrise). Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

La prolongation de la période d'essai peut être décidée d'un commun accord sans que la durée de cette prolongation puisse dépasser 1 mois.

Le technicien ou agent de maîtrise invité à effectuer une période d'essai devra être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de la nature de l'emploi à pourvoir, de la classification et du coefficient hiérarchique de cet emploi, et de la rémunération mensuelle correspondante pour une durée de travail déterminée.

Embauchage définitif

Article 12

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950, l'embauchage définitif doit être confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à ladite convention collective nationale et à la présente convention nationale annexe.

Cette lettre précisera l'emploi de la nomenclature dans lequel sera classé le nouvel embauché, le groupe dans lequel est situé cet emploi et le salaire garanti correspondant pour 39 heures de travail par semaine ou 169 heures par mois compte tenu du tableau des salaires applicables dans la localité du lieu de travail.

La lettre d'embauchage fixera le salaire effectif de l'intéressé pour quarante heures de travail par semaine en précisant, le cas échéant, les avantages en nature et les bases de la rémunération en cas de rémunération variable (primes de rendement ou de production, salaires proportionnels, commissions, etc.). Elle mentionnera enfin, le cas échéant, les circonstances particulières de l'embauchage.

Un exemplaire de la présente convention nationale annexe sera remis à l'intéressé.

Remplacement temporaire

Article 13

En vigueur étendu

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise doit temporairement remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti correspondant à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins du fait de cette absence assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux alinéas ci-dessus ne sont dues que lorsque la durée du remplacement est égale ou supérieure à 1 mois et s'il ne s'agit pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un technicien ou agent de maîtrise est chargé de remplacer successivement plusieurs supérieurs en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des remplacements effectués.

La durée d'un remplacement temporaire est normalement limitée à 6 mois. Elle peut cependant être portée à 1 an si cette prolongation permet de conserver son emploi à un agent absent pour raison de santé. Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le faisant fonction doit être, soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, cette promotion devant alors faire l'objet d'une notification écrite dans les conditions fixées à l'article 14 ci-dessous.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise doit assumer temporairement à la demande de son employeur un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Changement d'emploi

Article 14

En vigueur étendu

1° Promotion. - Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise en fonction dans l'entreprise est appelé par le chef d'entreprise à occuper un emploi classé dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite par une lettre ou autre document dûment signé.

La notification n'intervient que lorsque le changement d'emploi est définitif soit à l'expiration d'une période d'essai jugée nécessaire et dont la durée est limitée dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessus, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 13 ci-dessus.

2° Déclassement. - Lorsqu'un employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, ce technicien ou agent de maîtrise a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter le déclassement. S'il refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. S'il accepte, il est rémunéré dans les conditions correspondant à son nouvel emploi.

Changement d'établissement

Article 15

En vigueur étendu

Sauf spécification expresse dans la lettre d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour la localité dans laquelle est situé le lieu de travail. Si l'employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise de changer d'établissement, l'intéressé a le droi t de refuser ce changement si l'établissement est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord.

Si un technicien ou agent de maîtrise doit, sur les instructions de son employeur, passer dans un établissement dépendant d'une entreprise ayant une raison sociale différente, il doit conserver dans le nouvel établissement l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise qu'il quitte et les avantages y afférents.

Frais de déplacements

Article 16

En vigueur étendu

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent comprendre des frais de transports et des frais de séjour, sont normalement à la charge de l'entreprise et sont remboursés dans les conditions suivantes :

1° Frais de transports. - Les frais de transports sont décomptés départ et retour au lieu de travail habituel du technicien ou agent de maîtrise. Ils sont réglés comme suit :

a) Utilisation d'un mode de transport en commun. - L'entreprise rembourse le prix des billets utilisés par le technicien ou agent de maîtrise.

S'il s'agit d'un déplacement en chemin de fer ou en bateau, le voyage est effectué et remboursé en 2e classe, et, lorsque les nécessités du service le justifient, dans la classe supérieure ou en couchettes ;

b) Utilisation d'un mode de transport individuel. - Si, après accord avec l'employeur, le technicien ou agent de maîtrise

utilise pour les besoins du service un véhicule lui appartenant ou mis à sa disposition par son entreprise, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable, qui tiendra compte de la consommation d'essence et d'huile, des dépenses de réparation et d'entretien, des frais de garage et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des frais d'assurance.

2° Frais de séjour. - Les frais de séjour doivent assurer au technicien ou agent de maîtrise des repas et un logement en rapport avec ses fonctions. Ils sont réglés au retour du technicien ou agent de maîtrise qui doit normalement pouvoir justifier des dépenses réellement effectuées. Des avances seront accordées aux intéressés sur leur demande.

3° Les techniciens ou agents de maîtrise qui seraient chargés de missions de même nature que celles des cadres bénéficieront des dispositions relatives aux frais de déplacement et de représentation des agents des cadres.

Délai-congé

Article 17

En vigueur étendu

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un technicien ou agent de maîtrise de l'entreprise donne lieu, sauf faute grave, à un délai-congé dans les conditions suivantes :

En cas de démission et quelle que soit leur ancienneté, la durée du délai-congé est de 1 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et de 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8 (haute maîtrise).

a) Techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 :

- en cas de licenciement d'un technicien ou agent de maîtrise comptant une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;

- en cas de licenciement d'un technicien ou agent de maîtrise comptant 2 ans et plus d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois ;

b) Techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8 :

En cas de licenciement d'un technicien ou d'un agent de haute maîtrise, quelle que soit son ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Cependant les techniciens et agents de haute maîtrise pourront quitter leur emploi après exécution de 1 mois de délai-congé sous réserve d'en avoir informé l'employeur au moins 10 jours à l'avance. Dans ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération correspondant à leur temps effectif de travail.

Pendant le délai-congé et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, le technicien ou agent de maîtrise est autorisé, dans la limite de 1 mois pour les techniciens ou agents de maîtrise des groupes 1 à 5 ou de 2 mois pour les techniciens ou agents de maîtrise des groupes 6 à 8, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour pouvoir chercher un autre emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées. Le salaire du technicien ou agent de maîtrise pendant ce délai-congé ne peut être réduit du fait de ces absences.

Indemnité de congédiement

Article 18

En vigueur étendu

Dans le cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur versera au technicien ou agent de maîtrise congédié une indemnité de congédiement calculée en fonction de l'ancienneté dans les conditions suivantes :

a) Technicien ou agent de maîtrise justifiant de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence sur la base du salaire effectif de l'intéressé au moment où il cesse ses fonctions (1).

b) Technicien ou agent de maîtrise justifiant d'au moins 3 années d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur : indemnité calculée à raison de 3/10 de mois par année de présence sur la base du salaire effectif de l'intéressé au moment où il cesse ses fonctions.

Lorsque le salaire effectif de l'intéressé comporte une partie fixe et une partie variable, la valeur de la partie variable à prendre en considération sera la valeur moyenne de cette partie variable au cours des 12 derniers mois.

Lorsque le technicien ou agent de maîtrise licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus pourra être réduite de 20 % par année au-delà de 60 ans, jusqu'à suppression complète à partir de 65 ans.

L'indemnité de congédiement est payable à la cessation des fonctions.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 122-1 du code du travail (arrêté du 6 octobre 1976, art. 1er).

Licenciement collectif

Article 19

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif décidé par l'employeur pour cause de réduction d'activité ou de transformation d'exploitation, les congédiements s'effectuent en tenant compte des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.

Les techniciens ou agents de maîtrise ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 18 ci-dessus. Ceux qui avaient 1 an de présence dans l'entreprise au moment de leur congédiement conservent, pendant un délai de 2 ans, un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

Le technicien ou agent de maîtrise licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé, prévu à l'article 17 ci-dessus, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Congés annuels payés

Article 20

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, les techniciens et agents de maîtrise bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et 1/2 ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière, étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congé au cours de sa période allant du 1er mai au 31 octobre :

- soit en continu ;

- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de 18 et 6 jours.

Lorsque la fraction la plus longue du congé annuel est de 18 jours, le solde de ce congé peut être pris en une seule fois.

Pour l'application de ces dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé principal, dans la limite de 24 jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1er mai au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus est au moins égal à 6 ;

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à 3, 4 ou 5.

Lorsque le contrat est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Congés exceptionnels payés

Article 21

En vigueur étendu

En dehors des congés de paternité prévus par la loi, des congés exceptionnels payés seront accordés, dans la limite de la perte de salaire effectif, aux techniciens et agents de maîtrise dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;

- décès du conjoint : 3 jours ;

- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;

- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;

- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;

- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Les jours s'entendent en jours ouvrables habituellement travaillés dans l'entreprise.

Les congés doivent être pris en une seule fois, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.

L'avenant n° 66 est applicable à compter du 6 décembre 1991.

Maladie et accident

Article 21 bis

En vigueur étendu

1. Ouverture du droit

En cas d'incapacité de travail temporaire constatée d'une part, par certificat médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et ouvrant droit, d'autre part, aux prestations en espèces :

- soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales ;

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,

le personnel technicien ou agent de maîtrise bénéficie dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

2. Durées et taux d'indemnisation

a) Dispositions générales.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'exprime au premier jour de l'absence.

Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

b) Absences pour maladies.

Chaque maladie constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes.

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 60e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 120e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 180e jour d'arrêt.

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 6 à 8.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 120e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 180e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 121e au 240e jour d'arrêt.

Dispositions communes.

En cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées pour les techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5 et les techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8, sont prolongées de 30 jours.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par le paragraphe 2 de l'article 16 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

c) Absences pour accident du travail.

Chaque accident du travail, constaté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes :

Cas des techniciens et agents de maîtrise des groupes 1 à 5.

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel technicien et agent de maîtrise des groupes 1 à 5, victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;

- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

Cas des techniciens et agents de haute maîtrise des groupes 6 à 8.

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel technicien et agent de maîtrise des groupes 6 à 8, victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de 3 jours ;

- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 270e jour d'arrêt.

Dispositions communes.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à celles du paragraphe 3 de l'article 16 de la convention collective nationale principale du 21 décembre 1950.

d) Périodes successives d'incapacité de travail.

En cas de périodes successives d'incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, le technicien ou l'agent de maîtrise ne peut de toute façon être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une reprise effective du travail.

3. Calcul des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent article sont réduites, pour les jours effectivement indemnisés, de la valeur des indemnités journalières auxquelles l'ouvrier malade ou blessé a droit, en application de la législation de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Les indemnités journalières doivent obligatoirement être déclarées à l'employeur par chaque technicien ou agent de maîtrise intéressé.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un technicien ou agent de maîtrise, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise visé au paragraphe 2 b du présent article.

L'avenant n° 66 est applicable à compter du 6 décembre 1991.

Départ en retraite

Article 21 ter

En vigueur étendu

Tout technicien ou agent de maîtrise quittant volontairement ou non l'entreprise, âgé d'au moins 65 ans ou 60 ans :

- en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ;

- ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale,

aura droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et 1/2 de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la rémunération moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 12 derniers mois.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux techniciens et agents de maîtrise qui partiront en retraite à leur initiative entre 60 et 65 ans :

- à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire ; dans ce cas, l'indemnité conventionnelle ne sera définitivement acquise que lorsque les intéressés auront justifié de la liquidation de cette retraite ;

- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 concernant le régime d'allocations spéciales de chômage relatif à la situation des salariés sans emploi âgés de plus de 60 ans.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un technicien ou agent de maîtrise en retraite, en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux techniciens et agents de maîtrise, qui partiront en retraite à leur initiative avant l'âge de 60 ans dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

Maternité

Article 22

En vigueur étendu

Conformément aux lois en vigueur, les employées en état de grossesse doivent prendre obligatoirement un congé de huit semaines réparties dans la période qui précède et dans celle qui suit l'accouchement, sans que la période de congé après l'accouchement soit inférieure à 6 semaines.

Elles ont, en outre, le droit d'obtenir une prolongation de ce congé jusqu'à 16 semaines réparties dans la période qui précède et qui suit l'accouchement.

De plus, elles peuvent bénéficier, si elles allaitent leur enfant, et sur leur demande, d'un congé exceptionnel supplémentaire se terminant au plus tard 7 mois après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les techniciens et agents de maîtrise du sexe féminin ayant au moins 1 année de présence dans l'entreprise à la date de l'accouchement bénéficient des divers avantages prévus par la législation de sécurité sociale auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit, en principe, 18 jours avant et 18 jours après l'accouchement.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dans l'entreprise.

Pour les techniciens et agents de maîtrise du sexe féminin âgées de moins de 22 ans à la date de l'accouchement, la période de trente-six jours visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jours par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de 46 jours. Est considéré comme enfant à charge pour l'application du présent alinéa tout enfant à la charge de l'intéressée au sens de la législation des prestations familiales et âgé de moins de 15 ans à la date de l'accouchement.

A l'expiration de leur congé, les employées sont reprises par leur employeur dans le même emploi ou dans un emploi similaire en conservant tous leurs droits d'ancienneté et tous les avantages acquis auparavant, étant entendu qu'avant leur réintégration elles informeront la direction deux semaines à l'avance de leur désir de reprendre leur travail afin qu'il soit possible, dans les mêmes délais, de prévenir de la cessation de leur service les personnes engagées en remplacement qui, de ce fait, ne pourront prétendre à aucune indemnité.

Emploi d'engins motorisés à deux roues

Article 22 bis

En vigueur étendu

Les techniciens et agents de maîtrise qui doivent utiliser pour les besoins du service un engin motorisé à deux roues leur appartenant bénéficient d'une indemnité d'entretien dont le montant est fixé par accord entre les parties.

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur étendu

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des techniciens et agents de maîtrise visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera créé pour étudier et proposer, dans le délai de 1 année, toutes mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les employeurs devront, en outre, s'efforcer de faciliter aux techniciens et agents de maîtrise qu'ils emploient le développement de leur formation professionnelle en vue de permettre, le cas échéant, leur promotion à des emplois supérieurs.

Dénonciation, révision

Article 24

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe pourra être dénoncée et révisée dans les conditions fixées par l'article 2 de la

convention du 21 décembre 1950.

S'il est procédé, dans les conditions fixées par l'article 20 (2e alinéa) de la convention collective nationale annexe n° 2, à un nouvel examen des salaires de la catégorie " employés ", il est convenu que les parties signataires de la présente convention nationale annexe participeront à la discussion commune.

Date d'application

Article 25

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale annexe prendra effet à partir de la date de sa signature. Toutefois, les dispositions relatives aux salaires seront applicables à compter du 1er février 1951.

Publicité

Article 26

En vigueur étendu

La présente convention fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe III : Techniciens et agents de maîtrise ; Nomenclature et définition des emplois - Accord du 30 mars 1951

Groupe 1.

En vigueur non étendu

1. Comptable 1er degré. - Comptable traduisant en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les compose et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

1 bis. Interprète. - Agent capable de faire des traductions orales directes entre interlocuteurs ou au téléphone, des traductions au téléscripteur, des traductions de lettres de langues étrangères en français, en d'autres langues étrangères, avec retraduction en langues étrangères du texte français de réponse au responsable français.

Si l'agent a une connaissance de plusieurs langues étrangères, il est classé comme suit :

- 2 langues : au groupe 2 (emploi n° 5 bis) ;

- 3 langues : au groupe 3 (emploi n° 14 bis).

2. Sous-chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de la vérification et du chargement des camions et wagons à l'arrivée ou au départ, répartit le travail entre les manutentionnaires et wagonniers placés sous ses ordres, surveille le classement des marchandises ; placé habituellement sous les ordres d'un " chef de quai " (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de quai.

3. Contremaître de manutention. - Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires dont le nombre ne dépasse pas habituellement 10 ; peut embaucher du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit suivant les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.

4. Litigeur denrées périssables. - Agent d'une entreprise de transport de denrées périssables chargé du constat des litiges avec les clients et de l'examen des réclamations ; traite les petits litiges, établit les dossiers des différends avec la clientèle en vue de les remettre au service contentieux.

4 bis. Agent déclarant en douane adjoint. - Agent ayant des connaissances suffisantes de la tarification douanière, pour permis de transit international, permis de transbordement, déclarations de mise à la consommation des marchandises dont la tarification n'exige pas de connaissances techniques approfondies. Est susceptible de seconder efficacement l'agent déclarant en douane. Surveille l'exécution des opérations. Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 200 pour les agents ayant fait preuve pendant 2 années de qualité et capacité professionnelles exceptionnelles.

En vigueur étendu

1. Comptable 1er degré. - Comptable traduisant en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les compose et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

2. Sous-chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de la vérification et du chargement des camions et wagons à l'arrivée ou au départ, répartit le travail entre les manutentionnaires et wagonniers placés sous ses ordres, surveille le classement des marchandises ; placé habituellement sous les ordres d'un " chef de quai " (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de quai.

3. Contremaître de manutention. - Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires dont le nombre ne dépasse pas habituellement dix ; peut embaucher du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit suivant les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.

4. Litigeur denrées périssables. - Agent d'une entreprise de transport de denrées périssables chargé du constat des litiges avec les clients et de l'examen des réclamations ; traite les petits litiges, établit les dossiers des différends avec la clientèle en vue de les remettre au service contentieux.

Groupe 2.

En vigueur étendu

5. Secrétaire de direction. - Collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.

5 bis. Interprète 2 langues. - A une connaissance de 2 langues étrangères (voir emploi n° 1 bis).

6. Chef de bureau. - Agent de maîtrise qualifié chargé de coordonner et de surveiller suivant les instructions d'un chef de service ou de l'employeur le travail d'un bureau composé d'employés ayant des fonctions diverses ; exécute lui-même dans certains cas une partie du travail dont est chargé son bureau.

Si le nombre des employés est supérieur à 5, cet emploi est classé comme suit :

- de 6 à 10 employés, groupe 3 (emploi n° 13) ;

- au-dessus de 10 employés, groupe 4 (emploi n° 24).

7. Chef de secteur mouvement (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé d'assurer, suivant des directives, la surveillance du mouvement - éventuellement du contrôle - des voitures, de la distribution des billets, de l'enregistrement et de la livraison

des bagages et messageries ; a autorité sur le personnel d'exploitation et le personnel roulant autobus et circuits de messageries ; assure également certains travaux administratifs et commerciaux ; ne prend pas d'initiatives concernant l'emploi des véhicules, n'est pas responsable de leur entretien ; peut avoir jusqu'à 10 véhicules dans son secteur.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 15).

7 bis. Régulateur dispatcheur :

- agent de maîtrise qualifié, chargé, suivant les directives d'un chef de service, d'un directeur d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux coursiers le traitement des commandes des clients en optimisant les moyens à sa disposition, dans le respect des exigences des clients, des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;

- responsable hiérarchique direct, il a autorité sur le personnel roulant ;

- assure également certains travaux annexes administratifs et commerciaux ;

- peut avoir jusqu'à 15 coursiers dans son équipe.

8. Chef de quai de gare routière (voyageurs). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef de gare routière ou d'un chef de service, assurant le service courant du trafic voyageurs, bagages et messageries d'une gare routière suivant les directives qui lui sont données ; a autorité sur les surveillants de gare routière et sur le personnel roulant ; assure le mouvement des véhicules ; établit les statistiques afférentes à son service de quai, donne des renseignements et reçoit, le cas échéant, les réclamations des voyageurs.

9. Chef d'équipe bagages et messageries. - Agent de maîtrise chargé de l'ensemble des services de bagages accompagnés et de messageries par autocars ; surveille les chargements et déchargements et fait établir tous les documents nécessaires ; peut être chargé de fournir des statistiques de bagages et de messageries ; règle les petits litiges avec la clientèle ; est responsable du travail de son équipe de bagagistes.

Si le nombre des bagagistes est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 16).

10. Chef contrôleur de trafic (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé de l'organisation du contrôle de l'exploitation et des opérations commerciales et techniques s'y rattachant ; a autorité sur le personnel de contrôle et d'exploitation et, le cas échéant, sur les correspondants.

11. Agent de service commercial 1er degré (trafic intérieur). - Agent chargé de la visite de la clientèle ayant qualité pour lui soumettre des propositions de tarifs et recevoir des ordres d'exécution ; se tient en liaison avec les services d'exploitation pour suivre l'exécution des ordres qui lui sont remis.

12. Chef d'équipe d'atelier 1er degré. - Agent de maîtrise professionnel travaillant normalement à l'entretien, la réparation et au dépannage des véhicules pouvant justifier des connaissances professionnelles suffisantes pour assurer la direction et le rendement du travail du personnel placé sous son contrôle ; est responsable du travail de son équipe (3 ouvriers ou apprentis au maximum, manoeuvres non compris).

En vigueur étendu

5. Secrétaire de direction. - Collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.

6. Chef de bureau. - Agent de maîtrise qualifié chargé de coordonner et de surveiller suivant les instructions d'un chef de service ou de l'employeur le travail d'un bureau composé d'employés ayant des fonctions diverses ; exécute lui-même dans certains cas une partie du travail dont est chargé son bureau.

Si le nombre des employés est supérieur à 5, cet emploi est classé comme suit :

- de 6 à 10 employés, groupe 3 (emploi n° 13) ;

- au-dessus de 10 employés, groupe 4 (emploi n° 24).

7. Chef de secteur mouvement (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé d'assurer, suivant des directives, la surveillance du mouvement - éventuellement du contrôle - des voitures, de la distribution des billets, de l'enregistrement et de la livraison des bagages et messageries ; a autorité sur le personnel d'exploitation et le personnel roulant autobus et circuits de messageries ; assure également certains travaux administratifs et commerciaux ; ne prend pas d'initiatives concernant l'emploi des véhicules, n'est pas responsable de leur entretien ; peut avoir jusqu'à 10 véhicules dans son secteur.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 15).

8.. Chef de quai de gare routière (voyageurs). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef de gare routière ou d'un chef de service, assurant le service courant du trafic voyageurs, bagages et messageries d'une gare routière suivant les directives qui lui sont données ; a autorité sur les surveillants de gare routière et sur le personnel roulant ; assure le mouvement des véhicules ; établit les statistiques afférentes à son service de quai, donne des renseignements et reçoit, le cas échéant, les réclamations des voyageurs.

9. Chef d'équipe bagages et messageries. - Agent de maîtrise chargé de l'ensemble des services de bagages accompagnés et de messageries par autocars ; surveille les chargements et déchargements et fait établir tous les documents nécessaires ; peut être chargé de fournir des statistiques de bagages et de messageries ; règle les petits litiges avec la clientèle ; est responsable du travail de son équipe de bagagistes.

Si le nombre des bagagistes est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 16).

10. Chef contrôleur de trafic (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé de l'organisation du contrôle de l'exploitation et des opérations commerciales et techniques s'y rattachant ; a autorité sur le personnel de contrôle et d'exploitation et, le cas échéant, sur les correspondants.

11. Agent de service commercial 1er degré (trafic intérieur). - Agent chargé de la visite de la clientèle ayant qualité pour lui soumettre des propositions de tarifs et recevoir des ordres d'exécution ; se tient en liaison avec les services d'exploitation pour suivre l'exécution des ordres qui lui sont remis.

12. Chef d'équipe d'atelier 1er degré. - Agent de maîtrise professionnel travaillant normalement à l'entretien, la réparation et au dépannage des véhicules pouvant justifier des connaissances professionnelles suffisantes pour assurer la direction et le rendement du travail du personnel placé sous son contrôle ; est responsable du travail de son équipe (3 ouvriers ou apprentis au maximum, manoeuvres non compris).

Groupe 3.

En vigueur étendu

13. Chef de bureau. - Ayant de 6 à 10 employés (voir emploi n° 6).

13 bis. Moniteur perforateur vérificateur. - Agent chargé de répartir le travail et de diriger la section perforation ; assure la mise au courant des débutants perforateurs ou vérifie dans la limite du temps disponible.

14. Comptable 2e degré. - Comptable faisant preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle ; établit les prix de revient et les prévisions de trésorerie ; dresse les bilans éventuellement avec les directives d'un expert-comptable ou du chef de bureau de comptabilité.

14 bis. Interprète 3 langues. - A une connaissance de trois langues étrangères (voir emploi n° 1 bis).

15. Chef de secteur mouvement (voyageurs). - Ayant plus de 10 véhicules dans son secteur (voir emploi n° 7).

16. Chef d'équipe bagages et messageries. - Ayant une équipe de plus de 10 bagagistes (voir emploi n° 9). - Appelé parfois chef de service bagages et messageries.

17. Chef de garage (voyageurs). - Agent de maîtrise assurant la surveillance d'un garage ; organise suivant les directives qui lui sont données le mouvement des véhicules, veille à leur entretien courant, contrôle les carburants, pneumatiques et kilomètres ; règle l'affectation et a autorité sur le personnel administratif et roulant.

Si le nombre de véhicules est supérieur à 30, est classé comme suit :

- de 31 à 50 véhicules, au groupe 4 (emploi n° 25) ;

- de 51 à 70 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 41) ;

- de 71 à 100 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 53).

18. Chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de l'organisation du travail, de la répartition, réception et mise en livraison des colis, de la liaison avec les bureaux de chemin de fer (bureaux de gare, bureaux de ville), de la sortie des lettres de voiture ; a sous ses ordres des manutentionnaires et des livreurs, éventuellement un ou plusieurs sous-chefs de quai ; donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées. Appelé aussi chef de centre.

18 bis. Régulateur dispatcheur :

- même définition que groupe 2, emploi 7 bis ;

- ayant une équipe de plus de 15 coursiers.

19. Chefs d'arrivages (denrées périssables). - Agent de maîtrise chargé de la réception de toutes denrées périssables arrivant soit en wagons complets, soit en détail à quai ; retire les titres de transport, est responsable de toutes réserves pour avaries à prendre auprès des services litiges de la Société nationale des chemins de fer français ou de tout autre transporteur ; distribue le travail aux chefs de wagons, commande les chauffeurs.

Si la moyenne journalière des wagons reçus, calculée sur l'année, est supérieure à 10, est classé comme suit :

- jusqu'à 18 wagons, au groupe 4 (emploi n° 32) ;

- au-delà de 18 wagons, au groupe 5 (emploi n° 47).

20. Chef d'agence 1er degré. - Agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'une agence conformément aux instructions détaillées qu'il reçoit d'un centre d'exploitation régional ou du siège social de l'entreprise. N'est appelé à prendre que des initiatives limitées.

21. Commis de débarquement. - Agent de maîtrise chargé de faire effectuer le déchargement des wagons ou des bateaux dans les gares et les ports fluviaux ; organise et surveille son chantier selon les ordres reçus du chef de service transport de débarquement pour la journée ; a autorité sur les chauffeurs, sur les grutiers et dockers de son chantier.

22. Chef de bureau (services internationaux). - Agent de maîtrise ayant toutes les connaissances d'un employé qualifié, ayant des notions sur le tarif des douanes françaises, les règlements douaniers, les formalités à accomplir à l'importation ou à l'exportation ; communique des prix à la clientèle et peut les discuter ; a la responsabilité d'un bureau de 5 employés au maximum.

23. Chef d'équipe d'atelier 2e degré. - Même définition que le chef d'équipe d'atelier 1er degré (emploi n° 12) ; effectue en outre un minimum de travail d'administration ; a au moins 4 ouvriers ou apprentis sous ses ordres, manoeuvres non compris.

Si le nombre d'ouvriers ou apprentis est supérieur à 10, cet emploi est classé dans le groupe 3 (emploi n° 37).

En vigueur étendu

13. Chef de bureau. - Ayant de 6 à 10 employés (voir emploi n° 6).

14. Comptable 2e degré. - Comptable faisant preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle ; établit les prix de revient et les prévisions de trésorerie ; dresse les bilans éventuellement avec les directives d'un expert-comptable ou du chef de bureau de comptabilité.

15. Chef de secteur mouvement (voyageurs). - Ayant plus de 10 véhicules dans son secteur (voir emploi n° 7).

16. Chef d'équipe bagages et messageries. - Ayant une équipe de plus de 10 bagagistes (voir emploi n° 9). - Appelé parfois chef de service bagages et messageries.

17. Chef de garage (voyageurs). - Agent de maîtrise assurant la surveillance d'un garage ; organise suivant les directives qui lui sont données le mouvement des véhicules, veille à leur entretien courant, contrôle les carburants, pneumatiques et kilomètres ; règle l'affectation et a autorité sur le personnel administratif et roulant.

Si le nombre de véhicules est supérieur à 30, est classé comme suit :

- de 31 à 50 véhicules, au groupe 4 (emploi n° 25) ;

- de 51 à 70 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 41) ;

- de 71 à 100 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 53).

18. Chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de l'organisation du travail, de la répartition, réception et mise en livraison des colis, de la liaison avec les bureaux de chemin de fer (bureaux de gare, bureaux de ville), de la sortie des lettres de voiture ; a sous ses ordres des manutentionnaires et des livreurs, éventuellement un ou plusieurs sous-chefs de quai ; donne aux chauffeurs les indications nécessaires à l'exécution de leurs tournées. Appelé aussi chef de centre.

19. Chefs d'arrivages (denrées périssables). - Agent de maîtrise chargé de la réception de toutes denrées périssables arrivant soit en wagons complets, soit en détail à quai ; retire les titres de transport, est responsable de toutes réserves pour avaries à prendre auprès des services litiges de la Société nationale des chemins de fer français ou de tout autre transporteur ; distribue le travail aux chefs de wagons, commande les chauffeurs.

Si la moyenne journalière des wagons reçus, calculée sur l'année, est supérieure à 10, est classé comme suit :

- jusqu'à 18 wagons, au groupe 4 (emploi n° 32) ;

- au-delà de 18 wagons, au groupe 5 (emploi n° 47).

20. Chef d'agence 1er degré. - Agent de maîtrise chargé d'assurer le fonctionnement d'une agence conformément aux instructions détaillées qu'il reçoit d'un centre d'exploitation régional ou du siège social de l'entreprise. N'est appelé à prendre que des initiatives limitées.

21. Commis de débarquement. - Agent de maîtrise chargé de faire effectuer le déchargement des wagons ou des bateaux dans les gares et les ports fluviaux ; organise et surveille son chantier selon les ordres reçus du chef de service transport de débarquement pour la journée ; a autorité sur les chauffeurs, sur les grutiers et dockers de son chantier.

22. Chef de bureau (services internationaux). - Agent de maîtrise ayant toutes les connaissances d'un employé qualifié, ayant des notions sur le tarif des douanes françaises, les règlements douaniers, les formalités à accomplir à l'importation ou à l'exportation ; communique des prix à la clientèle et peut les discuter ; a la responsabilité d'un bureau de cinq employés au maximum.

23. Chef d'équipe d'atelier 2e degré. - Même définition que le chef d'équipe d'atelier 1er degré (emploi n° 12) ; effectue en outre un minimum de travail d'administration ; a au moins quatre ouvriers ou apprentis sous ses ordres, manoeuvres non compris.

Si le nombre d'ouvriers ou apprentis est supérieur à dix, cet emploi est classé dans le groupe 3 (emploi n° 37).

Groupe 4.

En vigueur étendu

24. Chef de bureau. - Ayant plus de 10 employés (voir emploi n° 6).

25. Chef de garage (voyageurs). - Ayant de 31 à 50 véhicules (voir emploi n° 17).

26. Chef de gare routière (voyageurs). - Agent de maîtrise ayant seul la responsabilité de l'exploitation et de l'organisation

du trafic d'une gare routière jusqu'à 100 départs par jour.

27. Chef de secteur trafic et entretien (voyageurs). - Même définition que pour le chef de secteur mouvement (emploi n° 7) ; est en outre responsable de l'emploi et de l'entretien des véhicules.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 10, est classé au groupe 5 (emploi n° 42).

28. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé du mouvement des voitures et de l'affectation du personnel aux différentes lignes ; prend les mesures utiles pour faire face aux besoins du trafic ; effectue les travaux administratifs et statistiques qui en découlent ; collabore à l'établissement des horaires et des tarifs ; a autorité sur le personnel d'exploitation et de contrôle ainsi que sur le personnel roulant et, le cas échéant, sur les correspondants ; est en liaison avec les services chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pneumatiques et kilomètres.

Si le nombre de véhicules en lignes est supérieur à 25, est classé comme suit :

- de 25 à 39 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 54) ;

- de 40 à 59 véhicules, au groupe 7 (emploi n° 61 bis) ;

- au-delà de 60 véhicules, au groupe 8 (emploi n° 65 bis).

29. Chef de camionnage auto (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail de livraison, de ramassage et de camionnage des marchandises selon les ordres reçus des services ; détermine les tournées des véhicules mis à sa disposition ; a autorité sur le personnel roulant et le personnel de manutention.

Est généralement appelé piqueur ; appelé aussi chef de quai principal.

29 bis. Superviseur régulateur :

- agent de maîtrise qualifié, chargé de diriger et de coordonner le travail des coursiers dans le respect des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;

- a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2 et 3 ;

- est également appelé : responsable trafic ou coordinateur de la régulation.

30. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises). - Agent de maîtrise ayant la direction entière d'un garage, chargé de l'entretien général et du mouvement du matériel roulant ; peut être chargé de l'embauche.

Si le nombre des véhicules est supérieur à cinq, est classé comme suit :

- de 6 à 15 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 44) ;

- de 16 à 25 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 55).

31. Chef de garage mouvement (marchandises). - Agent de maîtrise ayant la direction d'un garage, chargé de la distribution des véhicules en liaison avec le service d'entretien et de réparations ; procède à l'examen des demandes d'emploi, peut être chargé de l'embauche ; a le contrôle des carburants, pneumatiques et kilomètres ; a au moins 20 véhicules dans son garage.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 40, est classé comme suit :

- de 41 à 60 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 45) ;

- au-delà de 60 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 56).

32. Chef d'arrivages denrées périssables. - Recevant en moyenne plus de 10 wagons par jour et au plus 18 (voir emploi n° 19).

33. Chef d'agence 2e degré. - Agent de maîtrise responsable du fonctionnement d'une agence et disposant d'une large autonomie dans le cadre des directives générales qu'il reçoit ; doit faire preuve d'initiative, notamment dans la recherche de la clientèle et l'exécution du service.

34. Agent de service commercial 2e degré. Agent chargé de la recherche et de la visite de la clientèle, fait des offres de service : habilité à traiter des contrats de transport à des prix qui lui sont fixés ; donne aux services chargés de l'exécution toutes indications utiles en vue de l'exécution satisfaisante des ordres de la clientèle.

35. Chef de groupe de transit. - Agent de maîtrise chargé, sous les ordres du chef de service de transit, de l'opération et de la bonne marche d'un groupe d'importation et/ou d'exportation ; a sous ses ordres des employés de transit, dicte le courrier ordinaire de son groupe.

36. Chef de groupe magasin. - Agent de maîtrise chargé de la direction des magasins, d'un magasin important ou de plusieurs magasins, tenant les livres d'entrées et de sorties, assure la réexpédition des marchandises sortant du magasin, les rapports avec les services de régie, la facturation ; traite les litiges ; dicte son courrier.

37. Chef d'équipe d'atelier 2e degré. - Ayant une équipe de plus de dix ouvriers (voir emplois n° 23).

38. Contremaître d'atelier. - Agent de maîtrise professionnel exclusivement sous les ordres du chef d'entreprise ou de son représentant, pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelles approfondies dans les différents travaux qu'il a à contrôler ; entretien, réparations, dépannage des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toute initiative pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tient les documents de contrôle du personnel, du matériel et des consommations ; peut participer accessoirement à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un commandement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou apprentis inférieur ou égal à 10.

Si le nombre des ouvriers ou apprentis est supérieur à dix, est classé comme suit :

- de 11 à 20 ouvriers : au groupe 5 (emploi n° 50) ;

- au-delà de 20 ouvriers : au groupe 6 (emploi n° 59).

39. Chef magasinier d'atelier. - Agent de maîtrise chargé du magasin de pièces détachées et des approvisionnements de l'entreprise, tient la comptabilité de son stock et l'inventaire permanent, possède les connaissances approfondies de la pièce détachée ; a sous ses ordres au moins trois magasiniers ou aide-magasiniers d'atelier.

En vigueur étendu

24. Chef de bureau. - Ayant plus de 10 employés (voir emploi n° 6).

25. Chef de garage (voyageurs). - Ayant de 31 à 50 véhicules (voir emploi n° 17).

26. Chef de gare routière (voyageurs). - Agent de maîtrise ayant seul la responsabilité de l'exploitation et de l'organisation du trafic d'une gare routière jusqu'à cent départs par jour.

27. Chef de secteur trafic et entretien (voyageurs). - Même définition que pour le chef de secteur mouvement (emploi n° 7) ; est en outre responsable de l'emploi et de l'entretien des véhicules.

Si le nombre des véhicules est supérieur à dix, est classé au groupe 5 (emploi n° 42).

28. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé du mouvement des voitures et de l'affectation du personnel aux différentes lignes ; prend les mesures utiles pour faire face aux besoins du trafic ; effectue les travaux administratifs et statistiques qui en découlent ; collabore à l'établissement des horaires et des tarifs ; a autorité sur le personnel d'exploitation et de contrôle ainsi que sur le personnel roulant et, le cas échéant, sur les correspondants ; est en liaison avec les services chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pneumatiques et kilomètres.

29. Chef de camionnage auto (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail de livraison, de ramassage et de camionnage des marchandises selon les ordres reçus des services ; détermine les tournées des véhicules mis à sa disposition ; a autorité sur le personnel roulant et le personnel de manutention.

Est généralement appelé piqueur ; appelé aussi chef de quai principal.

30. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises). - Agent de maîtrise ayant la direction entière d'un garage, chargé de l'entretien général et du mouvement du matériel roulant ; peut être chargé de l'embauche.

Si le nombre des véhicules est supérieur à cinq, est classé comme suit :

- de 6 à 15 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 44) ;

- de 16 à 25 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 55).

31. Chef de garage mouvement (marchandises). - Agent de maîtrise ayant la direction d'un garage, chargé de la distribution des véhicules en liaison avec le service d'entretien et de réparations ; procède à l'examen des demandes d'emploi, peut être chargé de l'embauche ; a le contrôle des carburants, pneumatiques et kilomètres ; a au moins vingt véhicules dans son garage.

Si le nombre des véhicules est supérieur à quarante, est classé comme suit :

- de 41 à 60 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 45) ;

- au-delà de 60 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 56).

32. Chef d'arrivages denrées périssables. - Recevant en moyenne plus de dix wagons par jour et au plus dix-huit (voir emploi n° 19).

33. Chef d'agence 2e degré. - Agent de maîtrise responsable du fonctionnement d'une agence et disposant d'une large autonomie dans le cadre des directives générales qu'il reçoit ; doit faire preuve d'initiative, notamment dans la recherche de la clientèle et l'exécution du service.

34. Agent de service commercial 2e degré. Agent chargé de la recherche et de la visite de la clientèle, fait des offres de service : habilité à traiter des contrats de transport à des prix qui lui sont fixés ; donne aux services chargés de l'exécution toutes indications utiles en vue de l'exécution satisfaisante des ordres de la clientèle.

35. Chef de groupe de transit. - Agent de maîtrise chargé, sous les ordres du chef de service de transit, de l'opération et de la bonne marche d'un groupe d'importation et d'exportation ; a sous ses ordres des employés de transit, dicte le courrier ordinaire de son groupe.

36. Chef de groupe magasin. - Agent de maîtrise chargé de la direction des magasins, tenant les livres d'entrées et de sorties, assure la réexpédition des marchandises sortant du magasin, les rapports avec les services de régie, la facturation ; traite les litiges ; dicte son courrier.

37. Chef d'équipe d'atelier 2e degré. - Ayant une équipe de plus de dix ouvriers (voir emplois n° 23).

38. Contremaître d'atelier. - Agent de maîtrise professionnel exclusivement sous les ordres du chef d'entreprise ou de son représentant, pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelles approfondies dans les différents travaux qu'il a à contrôler ; entretien, réparations, dépannage des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toute initiative pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tient les documents de contrôle du personnel, du matériel et des consommations ; peut participer accessoirement à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un commandement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou apprentis inférieur ou égal à dix.

Si le nombre des ouvriers ou apprentis est supérieur à dix, est classé comme suit :

- de 11 à 20 ouvriers : au groupe 5 (emploi n° 50) ;

- au-delà de 20 ouvriers : au groupe 6 (emploi n° 59).

39. Chef magasinier d'atelier. - Agent de maîtrise chargé du magasin de pièces détachées et des approvisionnements de l'entreprise, tient la comptabilité de son stock et l'inventaire permanent, possède les connaissances approfondies de la pièce détachée ; a sous ses ordres au moins trois magasiniers ou aide-magasiniers d'atelier.

Groupe 5.

Annexe III Techniciens et agents de maîtrise Nomenclature et définition des emplois

En vigueur non étendu

40. Comptable principal. - Technicien appelé communément chef comptable dans les moyennes entreprises ; assure entièrement les opérations comptables de l'entreprise, un expert-comptable intervenant seulement pour l'établissement du bilan.

40 bis. Technicien sur matériel classique. - Agent titulaire du brevet de technicien de la marque de spécialisation ; possède des connaissances très approfondies du matériel qu'il conduit et utilise tous les tableaux de connexion servant à la marche des travaux à partir de données du chef opérateur ou du chef de service ; met au point les tableaux de connexion. En cas de panne de machine, il peut y remédier par des modifications éventuelles de connexion.

40 ter. Programmateur sur matériel électronique. - Agent titulaire du diplôme de technicien et ayant des connaissances équivalentes ; capable de programmer sur matériel électronique les problèmes posés par son chef direct.

41. Chef de garage (voyageurs). - Ayant de 51 à 70 véhicules (voir emploi n° 17).

42. Chef de secteur (trafic et entretien) (voyageurs). - Ayant plus de 10 véhicules (voir emploi n° 27).

43. Piqueur chevaux. - Agent de maîtrise chargé, dans une entreprise de transports hippomobiles comprenant jusqu'à 30 chevaux, de diriger et coordonner le travail de livraison, de ramassage et de camionnage des marchandises selon les ordres reçus des services : détermine les tournées des véhicules mis à sa disposition ; est capable d'assurer la surveillance sanitaire de ses bêtes et de leur donner les premiers soins ; est responsable du matériel huppomobile et des accessoires ; a autorité sur les palefreniers, les camionneurs et le personnel de manutention.

44. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises). - Ayant de 6 à 15 véhicules (voir emploi n° 30).

45. Chef de garage mouvement (marchandises). - Ayant de 41 à 60 véhicules (voir n° 31).

46. Chef d'agence 3e degré. - Même définition que le chef d'agence (2e degré) (emploi n° 33) dans une agence principale ou très importante.

47. Chef d'arrivages denrées périssables. - Recevant en moyenne plus de 18 wagons par jour (voir emploi n° 19).

48. (abrogé)

49. Tarifeur 3e degré. (Avenant n° 25 du 30 juin 1971.) " Mêmes fonctions que le tarifeur, 2e degré (emploi n° 62 bis) (C.C.N.A. 2), mais employé hautement qualifié d'un service exigeant la connaissance d'au moins une langue étrangère. "

50. Contremaître d'atelier. - Ayant un effectif de 11 à 20 ouvriers ou apprentis (voir emploi n° 38).

HAUTE MAITRISE : Groupe 6.

En vigueur étendu

50 bis. Superviseur régulateur :

- agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur, les travaux du service régulation. Peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise ;

- il prend toute initiative en vue d'optimiser le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration ;

- a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2,3 et 4.

51. Chef de bureau principal. - Agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit, les travaux d'un service ; peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise et des techniciens ; doit prendre toutes initiatives en vue d'assurer le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration.

51 bis. Chef opérateur. - Agent titulaire du brevet de technicien de la marque de spécialisation ; remplit toutes les conditions relatives à l'emploi de technicien ; assure, en outre, la conduite des opérateurs, les dirige, établit le planning des charges de l'atelier et en assure le respect ; exerce des fonctions de commandement sur l'ensemble des personnels de l'atelier.

52. Chef de bureau de comptabilité. - Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques approfondies en comptabilité, chargé d'organiser et de contrôler le travail d'un bureau de comptabilité comprenant de 5 à 10 comptables, aides-comptables ou employés de comptabilité ; a la responsabilité complète de toutes les opérations comptables de son bureau, l'établissement des bilans définitifs devant toutefois être soumis au contrôle d'un expert comptable ou d'un chef de service de comptabilité.

Si le bureau comprend plus de 10 personnes, est classé au groupe 7 (emploi n° 61).

53. Chef de garage (voyageurs). - Ayant de 71 à 100 véhicules (voir emploi n° 17).

54. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Ayant de 25 à 39 véhicules en lignes (voir emploi n° 28). Appelé aussi chef d'exploitation d'un réseau.

55. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises). - Ayant de 16 à 25 véhicules (voir emploi n° 30).

56. Chef de garage mouvement (marchandises). - Ayant de 61 à 90 véhicules (voir emploi n° 31).

57. Sous-chef de service transit. - Agent de maîtrise chargé sous les directives du chef de service de coordonner et de diriger l'activité du personnel intérieur et extérieur qu'il a sous ses ordres ; dicte le courrier ordinaire ; traite les litiges courants, reçoit et discute avec la clientèle ; peut avoir la procuration commerciale.

58. Agent déclarant en douane. - Agent ayant ou non la procuration en douane, au courant des lois et règlements douaniers et du tarif, chargé de l'établissement des déclarations pour n'importe quelle espèce de marchandises, des déclarations et opérations ; ayant ou non des employés sous ses ordres.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 400, pour les agents ayant fait preuve pendant 2 années de qualités et capacités professionnelles exceptionnelles.

59. Contremaître d'atelier. - Ayant un effectif de plus de 20 ouvriers ou apprentis (voir emploi n° 38).

60. Chef d'atelier. - Agent de maîtrise professionnel directement sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, coordonne les travaux du personnel de l'atelier, du garage ou du magasin ; prend des initiatives pour l'amélioration du matériel, du rendement et de la sécurité ou assume des responsabilités équivalentes, établit les devis de réparation et les fait accepter par les experts des compagnies d'assurances ou autres, doit posséder les connaissances générales indispensables aux réparations et mises au point de l'ensemble du matériel automobile ; exerce d'une façon permanente un commandement sur un effectif d'au moins 25 personnes agents de maîtrise, ouvriers ou apprentis.

Si le nombre d'ouvriers ou apprentis est supérieur à 40, est classé au groupe 7 (emploi n° 64).

En vigueur étendu

51. Chef de bureau principal. - Agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit, les travaux d'un service ; peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise et des techniciens ; doit prendre toutes initiatives en vue d'assurer le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration.

52. Chef de bureau de comptabilité. - Agent de maîtrise ayant des connaissances techniques approfondies en comptabilité, chargé d'organiser et de contrôler le travail d'un bureau de comptabilité comprenant de 5 à 10 comptables, aides-comptables ou employés de comptabilité ; a la responsabilité complète de toutes les opérations comptables de son bureau, l'établissement des bilans définitifs devant toutefois être soumis au contrôle d'un expert comptable ou d'un chef de service de comptabilité.

Si le bureau comprend plus de 10 personnes, est classé au groupe 7 (emploi n° 61).

53. Chef de garage (voyageurs). - Ayant de 71 à 100 véhicules (voir emploi n° 17).

54. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Ayant de 25 à 39 véhicules en lignes (voir emploi n° 28). Appelé aussi chef d'exploitation d'un réseau.

55. Chef de garage mouvement et entretien (marchandises). - Ayant de 16 à 25 véhicules (voir emploi n° 30).

56. Chef de garage mouvement (marchandises). - Ayant de 61 à 90 véhicules (voir emploi n° 31).

57. Sous-chef de service transit. - Agent de maîtrise chargé sous les directives du chef de service de coordonner et de diriger l'activité du personnel intérieur et extérieur qu'il a sous ses ordres ; dicte le courrier ordinaire ; traite les litiges courants, reçoit et discute avec la clientèle ; peut avoir la procuration commerciale.

58. Agent déclarant en douane. - Agent ayant ou non la procuration en douane, au courant des lois et règlements douaniers et du tarif, chargé de l'établissement des déclarations pour n'importe quelle espèce de marchandises, des déclarations et opérations ; ayant ou non des employés sous ses ordres.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 400, pour les agents ayant fait preuve pendant deux années de qualités et capacités professionnelles exceptionnelles.

59. Contremaître d'atelier. - Ayant un effectif de plus de 20 ouvriers ou apprentis (voir emploi n° 38).

60. Chef d'atelier. - Agent de maîtrise professionnel directement sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, coordonne les travaux du personnel de l'atelier, du garage ou du magasin ; prend des initiatives pour l'amélioration du matériel, du rendement et de la sécurité ou assume des responsabilités équivalentes, établit les devis de réparation et les fait accepter par les experts des compagnies d'assurances ou autres, doit posséder les connaissances générales indispensables aux réparations et mises au point de l'ensemble du matériel automobile ; exerce d'une façon permanente un commandement sur un effectif d'au moins 25 personnes agents de maîtrise, ouvriers ou apprentis.

Si le nombre d'ouvriers ou apprentis est supérieur à 40, est classé au groupe 7 (emploi n° 64).

HAUTE MAITRISE : Groupe 7.

En vigueur non étendu

61. Chef de bureau de comptabilité. - Ayant plus de 10 personnes dans son bureau (voir emploi n° 52).

61 bis. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Ayant de 40 à 59 véhicules en lignes (voir emploi n° 28), appelé aussi " chef d'exploitation d'un réseau ".

62. Sous-chef d'exploitation (marchandises). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef d'exploitation ; dirige effectivement les services administratifs et les livraisons ; chargé de la correspondance avec la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité commerciale du service ; a sous ses ordres des chefs de quai ; peut remplacer éventuellement le chef d'exploitation.

63. Chef de service (trafic intérieur) 1er degré (modifié par avenant n° 8 du 21 octobre 1959). - Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail du service " expéditions " ou du service " arrivages " ; connaît à fond le tarif des chemins de fer français (litiges, expertises), entretient des rapports avec la clientèle et peut la visiter ; assure le courrier du service ; surveille la bonne exécution du travail réparti aux employés, techniciens et agents de maîtrise sous ses ordres ; assure la discipline du personnel qu'il surveille.

64. Chef d'atelier. - Ayant plus de 40 personnes sous ses ordres (voir emploi n° 60).

En vigueur étendu

61. Chef de bureau de comptabilité. - Ayant plus de 10 personnes dans son bureau (voir emploi n° 52).

62. Sous-chef d'exploitation (marchandises). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef d'exploitation ; dirige effectivement les services administratifs et les livraisons ; chargé de la correspondance avec la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité commerciale du service ; a sous ses ordres des chefs de quai ; peut remplacer éventuellement le chef d'exploitation.

63. Chef de service (trafic intérieur) 1er degré (modifié par avenant n° 8 du 21 octobre 1959). - Agent de maîtrise chargé de diriger et coordonner le travail du service " expéditions " ou du service " arrivages " ; connaît à fond le tarif des chemins de fer français (litiges, expertises), entretient des rapports avec la clientèle et peut la visiter ; assure le courrier du service ; surveille la bonne exécution du travail réparti aux employés, techniciens et agents de maîtrise sous ses ordres ; assure la discipline du personnel qu'il surveille.

64. Chef d'atelier. - Ayant plus de 40 personnes sous ses ordres (voir emploi n° 60).

HAUTE MAITRISE : Groupe 8.

En vigueur non étendu

65. Chef de service trafic intérieur 2e degré. - Même définition que l'emploi n° 63. - Dirige et coordonne simultanément les services " expéditions " et " arrivages ".

65 bis. Chef de trafic ou de mouvement (voyageurs). - Ayant plus de 60 véhicules en lignes (voir emploi n° 28), appelé aussi " chef d'exploitation d'un réseau ".

66. Chef de service de transport de débarquement. - Agent de maîtrise en rapport avec la clientèle, chargé d'organiser tous les débarquements en gare et dans les ports fluviaux ; a sous ses ordres les commis de débarquement, chauffeurs, grutiers et dockers ; est sous les ordres directs du patron ou du chef d'entreprise.

67. Agent de service commercial 3e degré (avenant n° 25 du 30 juin 1971.) " Mêmes fonctions que l'agent de service commercial, 2e degré (emploi n° 34), mais employé hautement qualifié d'un service exigeant la connaissance d'au moins une langue étrangère. Etablit des prix, des forfaits de transports selon les directives qu'il reçoit. "

En vigueur étendu

65. Chef de service trafic intérieur 2e degré. - Même définition que l'emploi n° 63. - Dirige et coordonne simultanément les services " expéditions " et " arrivages ".

66. Chef de service de transport de débarquement. - Agent de maîtrise en rapport avec la clientèle, chargé d'organiser tous les débarquements en gare et dans les ports fluviaux ; a sous ses ordres les commis de débarquement, chauffeurs, grutiers et dockers ; est sous les ordres directs du patron ou du chef d'entreprise.

67. Agent de service commercial 3e degré (avenant n° 25 du 30 juin 1971.) " Mêmes fonctions que l'agent de service commercial, 2e degré (emploi n° 34), mais employé hautement qualifié d'un service exigeant la connaissance d'au moins une langue étrangère. Etablit des prix, des forfaits de transports selon les directives qu'il reçoit. "

Annexe IV : Ingénieurs et cadres - Accord du 30 octobre 1951

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950, les conditions particulières de travail du personnel de la catégorie " ingénieurs et cadres " occupé dans les entreprises visées par ladite convention.

Définition générale des ingénieurs et cadres

Article 2

En vigueur étendu

Sont considérés comme ingénieurs et cadres pour l'application de la présente convention nationale annexe les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées (1) soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2° Occuper dans l'entreprise, à l'exclusion des emplois définis dans les conventions annexes n°s 1, 2 et 3, un des emplois définis dans la nomenclature visée à l'article 3 ci-dessous ou pouvant leur être assimilés. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Les directeurs généraux et les directeurs d'entreprise ne sont pas visés par la présente convention.

(1) Les diplômes ou écoles visés sont notamment : Les diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi ; Les maîtrises universitaires délivrées par les facultés françaises ; L'école des hautes études commerciales ; L'école libre des sciences politiques ; Les instituts d'études politiques créés par l'ordonnance du 9 octobre 1945 ; L'école supérieure des sciences économiques et commerciales ; L'école supérieure de commerce de Paris ; Les écoles supérieures de commerce régionales ; L'école supérieure des transports.

Nomenclature et définition des emplois

Article 3

En vigueur étendu

Les différents emplois qui peuvent être occupés par des ingénieurs et cadres sont répartis en sept groupes conformément à la nomenclature des groupes jointe à la présente convention nationale annexe.

Chaque groupe comporte soit la définition d'un certain nombre d'emplois types, soit une définition générale. Les agents du groupe 7 sont dits " cadres supérieurs ".

Classement des ingénieurs et cadres

Article 4

En vigueur étendu

1° Dans un délai maximum de 2 mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention, les ingénieurs et cadres actuellement en fonctions devront avoir été informés du groupe dans lequel ils auront été classés par une lettre ou autre document dûment signé comportant les mêmes indications que celles prévues dans la lettre d'embauche visée à l'article 9 ci-après.

Le classement entre les différents groupes doit être effectué par l'employeur en comparant les fonctions réellement exercées soit avec les définitions des emplois, soit avec les définitions générales figurant dans la nomenclature.

A défaut d'un emploi de la nomenclature correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un ingénieur ou cadre, celui-ci doit être classé par assimilation avec un emploi défini. Si une telle assimilation n'est pas possible, il doit être classé dans le groupe qui correspond le mieux à la nature de ses fonctions et à l'importance des responsabilités qui lui sont confiées.

Le nouveau classement à établir ne doit pas avoir pour effet de modifier la hiérarchie des emplois existant dans les entreprises, sauf pour tenir compte des modifications apportées aux définitions des emplois ou pour corriger le cas échéant des erreurs de classement manifestes.

2° Si un ingénieur ou cadre conteste le classement fait par son employeur et si cette contestation ne peut être réglée amiablement elle peut être soumise à une commission nationale de classement présidée par un fonctionnaire du ministère des travaux publics, des transports et du tourisme.

Cette commission comprend six membres titulaires, à savoir :

- 3 chefs ou directeurs d'entreprises désignés par l'union des fédérations de transport ;

- 3 ingénieurs ou cadres désignés par les organisations représentatives des ingénieurs et cadres signataires de la présente convention à raison d'un ingénieur ou cadre par confédération intéressée.

La commission nationale de classement a qualité pour recommander aux intéressés le classement qui lui paraît justifié par les fonctions réelles de l'ingénieur ou cadre, les organisations signataires s'engagent à faire tous leurs efforts pour faire respecter par leurs adhérents les recommandations de la commission.

La commission peut en outre proposer aux parties, qui sont libres de l'accepter ou de le refuser, son arbitrage ou l'arbitrage d'un tiers nommément désigné.

La commission, composée comme il est dit au deuxième alinéa du présent paragraphe, établit son règlement intérieur qu'elle a seule qualité pour modifier ; ce règlement fixe les règles de fonctionnement de la commission, il peut prévoir notamment la désignation des membres suppléants et fixer librement les conditions de cette désignation ; il peut également prévoir la possibilité pour la commission de déléguer, le cas échéant, sa mission à des commissions régionales composées à son image et soumises aux mêmes règles de fonctionnement.

Rémunérations minimales professionnelles garanties

Article 5

En vigueur étendu

En aucun point du territoire, la rémunération d'un ingénieur ou cadre des deux sexes ayant une aptitude et une activité normale ne peut être inférieure à la rémunération minimale professionnelle garantie correspondant à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe fixe, pour chacun des coefficients hiérarchiques afférents à la nomenclature des groupes (sauf le groupe 7) et pour chaque tranche d'ancienneté, la rémunération minimale professionnelle garantie pour une durée de travail de 39 heures par semaine ou 169 heures par mois. Cette rémunération minimale professionnelle garantie est majorée de 10 % dans la région parisienne.

La rémunération minimale professionnelle garantie des titulaires des diplômes définis à l'article 2 de la présente convention collective annexe et qui débutent comme ingénieurs ou cadres peut être minorée de 10 % au plus pendant une période

n'excédant pas 6 mois.

L'ancienneté dans un emploi de la catégorie ingénieur ou cadre donne lieu aux majorations suivantes de la rémunération minimale professionnelle garantie :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans la catégorie ;

- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans la catégorie ;

- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans la catégorie.

Pour les techniciens ou agents de maîtrise promus ingénieurs ou cadres, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans la catégorie " Techniciens et agents de maîtrise " pour la moitié de sa durée, sans qu'il puisse en résulter une majoration de la rémunération garantie supérieure à 5 %.

Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau joint à la présente convention collective nationale annexe sont valables dans un établissement ou une partie d'établissement dont l'horaire de travail comporte 39 heures par semaine ou 169 heures par mois. Elles varient conformément aux dispositions légales en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ou de la partie d'établissement auquel les ingénieurs ou cadres sont rattachés et qui leur est appliqué de façon régulière.

Il n'est pas tenu compte des dépassements individuels d'horaires nécessités par les fonctions de l'intéressé, ces dépassements étant compris forfaitairement dans les rémunérations minimales professionnelles garanties.

Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

- 5 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 5 années dans la catégorie ;

- 10 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 10 années dans la catégorie ;

- 15 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 15 années dans la catégorie ;

- 17 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 20 années dans la catégorie ;

- 18,5 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 25 années dans la catégorie ;

- 20 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 30 années et dans la catégorie.

Rémunérations effectives

Article 6

En vigueur étendu

1° Modalités de rémunération. - Les entreprises sont libres de conserver ou d'adopter toutes les formes de rémunération : salaire mensuel, primes de fin d'année, primes au rendement ou à la production, pourcentages sur le chiffre d'affaires, commissions, avantages en nature, etc.

Les dispositions spéciales des contrats particuliers, notamment dans le cas de rémunérations à la commission ou au pourcentage, demeurent valables sous la seule réserve que les dispositions prévues au paragraphe 2° ci-dessous soient observées.

2° Rémunérations annuelles garanties. - Tout agent de la catégorie " Ingénieurs et cadres " doit obligatoirement recevoir une rémunération globale annuelle au moins égale à la rémunération annuelle garantie correspondant au groupe de la nomenclature dans lequel il a été classé, à son ancienneté dans le groupe et à son lieu de travail (tableau joint à la présente convention collective nationale annexe).

Pour l'application de cette disposition, la rémunération globale annuelle à prendre en considération comprend tous les éléments de la rémunération, à la seule exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant un caractère bénévole exceptionnel.

Il est précisé en outre que, dans le cas particulier où certains agents sont tenus d'habiter, pour les besoins du service, dans des logements fournis par l'employeur, l'avantage en nature lié au contrat de travail que constitue le logement ne doit pas être compris dans la rémunération globale annuelle à prendre en considération.

La rémunération totale annuelle d'un ingénieur ou cadre peut dépasser la rémunération annuelle garantie correspondant à son groupe et à son ancienneté, qui constitue un minimum. Ce dépassement est obligatoire lorsqu'il y a lieu de rémunérer un surcroît de valeur professionnelle ou de tenir compte d'un surcroît de responsabilité par rapport aux emplois types du même groupe.

Le dépassement peut résulter de la fixation d'une rémunération effective totale supérieure à la rémunération annuelle garantie ou du jeu normal de clauses prévoyant une rémunération variable (commissions, pourcentages, etc.).

3° Cadres supérieurs. - Le groupe des cadres supérieurs comprenant des emplois hiérarchiquement très différents, les tableaux A et B ne comportent pour ce groupe ni coefficient hiérarchique, ni rémunération annuelle garantie.

Des accords individuels assurent à chacun des agents intéressés des rémunérations en rapport avec les fonctions qu'ils exercent, ces rémunérations devant toutefois être supérieures d'au moins 10 % à la rémunération annuelle garantie à l'agent du groupe le plus élevé placé sous leurs ordres. En aucun cas, ces rémunérations ne peuvent être inférieures à la rémunération annuelle garantie aux agents du groupe 6 à l'embauche, majorée de 10 %.

4° Paiement mensuel minimum. - La part de la rémunération totale annuelle qui doit être versée chaque mois aux ingénieurs et cadres est déterminée par les usages de l'entreprise ou par les contrats individuels.

Lorsque les usages de l'entreprise ou les contrats individuels comportent exclusivement une rémunération fixe versée mensuellement sans addition de prime de fin d'année ou d'exercice, les gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel n'étant pas prises en considération, le taux des paiements mensuels doit être au moins égal au 12e de la rémunération totale annuelle garantie.

Lorsque les usages de l'entreprise ou les contrats individuels comportent des paiements mensuels auxquels s'ajoute une prime de fin d'année ou d'exercice n'ayant pas le caractère d'une gratification bénévole et exceptionnelle, le taux des paiements mensuels est calculé en tenant compte de cette prime, sans que le pourcentage de la rémunération annuelle payé en fin d'année puisse être augmenté à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Enfin, lorsque la rémunération des ingénieurs et cadres comprend une partie variable, les primes ou commissions correspondantes sont liquidées et payées mensuellement, trimestriellement ou annuellement, selon les usages de l'entreprise ou les dispositions particulières des contrats individuels, sans que la périodicité de ces paiements puisse être modifiée à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente convention.

En aucun cas, quels que soient les modalités de la rémunération et l'échelonnement des paiements au cours de l'année, le paiement mensuel ne peut être inférieur à 7,5 % de la rémunération totale annuelle garantie, somme mentionnée dans la dernière colonne des tableaux A et B. Cette obligation peut rendre nécessaire le versement d'acomptes provisionnels.

Dispositions antérieures

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 2 à 6 ci-dessus se substituent à celles des arrêtés de salaires et des conventions antérieures. Toutefois, les rémunérations effectives en vigueur à la date d'application de la présente convention nationale annexe ne pourront être réduites.

Durée du travail

Article 7 bis

En vigueur étendu

1. La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée par période de douze semaines consécutives, ne peut excéder :

- 44 heures pour l'ensemble des personnels des services d'exploitation et les personnels administratifs dont l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;

- 42 heures pour l'ensemble des personnels des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

2. Dans les entreprises ou établissements, des modalités particulières d'application qui pourraient s'avérer nécessaires pour prendre en compte notamment les déplacements habituels des horaires collectifs de l'entreprise par le personnel d'encadrement, devront faire l'objet d'un accord avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec les intéressés eux-mêmes.

Période d'essai

Article 8

En vigueur étendu

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effectif dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé. Pendant les 2 mois suivants, un délai-congé réciproque de 1 semaine doit être observé.

La période d'esai peut être abrégée par accord entre les parties ; elle peut aussi être prolongée dans les mêmes conditions, sans que la durée de la prolongation puisse dépasser 3 mois.

L'ingénieur ou cadre invité à effectuer une période d'essai doit être informé d'une façon précise de la durée et des conditions de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du groupe de la nomenclature auquel est rattaché cet emploi, du coefficient hiérarchique de ce groupe et de la rémunération garantie correspondante.

Embauchage définitif

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950, l'embauchage définitif doit être confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à ladite convention collective nationale et à la présente convention nationale annexe.

La lettre d'embauchage doit préciser :

- l'emploi de l'intéressé et son lieu de travail ;

- le groupe de la nomenclature auquel est rattaché cet emploi, le coefficient hiérarchique de ce groupe et la rémunération annuelle garantie correspondante, compte tenu de l'abattement de zone applicable ;

- la rémunération effective et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature) ;

- éventuellement, les autres clauses particulières.

Un exemplaire de la présente convention nationale annexe doit être remis à l'intéressé.

Remplacement temporaire

Article 10

En vigueur étendu

Tout ingénieur ou cadre peut être appelé à remplir temporairement les fonctions d'un autre ingénieur ou cadre absent.

La durée du remplacement temporaire est normalement limitée à six mois. Elle peut cependant être portée à un an si cette prolongation permet de conserver son emploi à un ingénieur ou cadre absent pour raison de santé.

Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le faisant fonction doit être soit réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, ce changement devant alors faire l'objet d'une notification écrite.

Lorsque la rémunération effective de l'ingénieur ou cadre qui effectue un remplacement temporaire est supérieure à la rémunération garantie correspondant à son nouvel emploi, l'intéressé conserve sa rémunération effective pendant toute la durée du remplacement. Dans le cas contraire et lorsque la durée du remplacement est supérieure à trois mois, le remplaçant temporaire bénéficie, depuis le début du remplacement, d'une indemnité déterminée comme suit :

- si, sans remplir effectivement toutes les fonctions de l'agent remplacé, il doit néanmoins, du fait de ce remplacement, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, il lui est alloué une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ;

- s'il remplit effectivement toutes les fonctions de l'agent remplacé, il lui est alloué une indemnité différentielle lui assurant au moins la rémunération garantie correspondant à son emploi temporaire.

Promotion

Article 11

En vigueur étendu

La promotion des cadres se fait au choix. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonctions dans l'entreprise est appelé par le chef

d'entreprise à occuper un emploi classé dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite par une lettre ou un autre document dûment signé précisant les modifications aportées aux clauses de la lettre d'embauchage. Il en est de même lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est appelé à occuper un emploi de cadre.

La notification n'intervient que lorsque ce changement d'emploi est définitif, soit à l'expiration d'un essai probatoire jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois, soit à la suite d'un remplacement temporaire dans les conditions fixées à l'article 10 ci-dessus.

Déclassement

Article 12

En vigueur étendu

Lorsqu'un employeur demande à un ingénieur ou cadre d'accepter définitivement un emploi classé dans un groupe inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ou un emploi de technicien ou d'agent de maîtrise, cet ingénieur ou cadre a le droit de ne pas accepter le déclassement. Avant de faire connaître son acceptation ou son refus, il peut disposer sur sa demande d'un délai de réflexion de 1 mois.

Si l'ingénieur ou cadre refuse et si le contrat de travail est alors résilié, cette résiliation est considérée comme le fait de l'employeur. Si l'ingénieur ou cadre accepte, le contrat se poursuit aux conditions correspondant à son nouvel emploi, étant entendu qu'il bénéficiera dans le nouveau groupe de l'ancienneté acquise dans le groupe précédent.

Changement d'établissement

Article 13

En vigueur étendu

Sauf spécification expresse dans la lettre ou le contrat d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour le lieu de travail prévu par cette lettre ou ce contrat. Si l'employeur demande à un ingénieur ou cadre de changer de lieu de travail, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si le nouveau lieu de travail est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord.

Si un ingénieur ou cadre doit, sur les instructions de son employeur, passer dans un établissement dépendant d'une entreprise ayant une raison sociale différente, il conserve dans le nouvel établissement les avantages afférents à l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise.

Frais de déplacement

Article 14

En vigueur étendu

Lorsqu'un ingénieur ou cadre est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui peuvent comprendre des frais de transport, des frais de séjour et des frais de représentation sont à la charge de l'entreprise. Ces différents frais sont remboursés au retour de l'intéressé qui doit pouvoir justifier des dépenses effectuées ;

toutefois, des avances lui seront accordées sur sa demande.

1° Frais de transport. - Les frais de transport sont décomptés départ du lieu de travail habituel de l'intéressé et retour au même lieu. Ils sont remboursés comme suit :

a) Utilisation d'un moyen de transport en commun. - L'entreprise rembourse le prix des billets utilisés par l'ingénieur ou cadre.

S'il s'agit d'un déplacement en chemin de fer ou en bateau, le voyage est effectué et remboursé en première classe et lorsque les nécessités du service le justifient en wagon-lit catégorie " spécial " ou à défaut dans la catégorie immédiatement inférieure ;

b) Utilisation d'un mode de transport individuel. - Si, après accord avec l'employeur, l'ingénieur ou cadre utilise pour les besoins du service un véhicule lui appartenant ou mis à sa disposition par son entreprise, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur. Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de la consommation d'essence et d'huile, des frais de réparation et d'entretien, des frais de garage et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des frais d'assurance.

2° Frais de séjour. - Les frais de séjour doivent assurer à l'ingénieur ou cadre des repas et un logement en rapport avec ses fonctions et les missions qu'il a à accomplir.

3° Frais de représentation. - Les frais particuliers engagés dans l'intérêt de l'entreprise et en accord avec l'employeur pour maintenir les contacts et les bonnes relations avec des personnes extérieures à l'entreprise sont à la charge de l'employeur et réglés intégralement sur notes de frais.

Résiliation du contrat de travail

Article 15

En vigueur étendu

Toute résiliation du contrat de travail doit être notifiée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception. La date de remise du pli recommandé au destinataire est considérée comme date de notification.

Avant tout licenciement, les ingénieurs ou cadres intéressés doivent pouvoir être entendus, sur leur demande, par l'employeur ou son représentant.

Sous réserve des dispositions du contrat particulier prévoyant une durée plus longue, la durée du délai-congé réciproque visé à l'article 23 du livre Ier du code du travail est fixée à 3 mois.

Cependant, les ingénieurs ou cadres licenciés pourront quitter leur emploi après exécution d'au moins 2 mois de délai-congé sous réserve d'en avoir informé l'employeur au moins 15 jours à l'avance. Dans ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération correspondant à leur temps effectif de travail.

Pendant le délai-congé, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, les ingénieurs ou cadres sont autorisés à s'absenter chaque jour, dans la limite de 2 mois au maximum, pendant 2 heures pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées. La rémunération de l'ingénieur ou cadre pendant ce délai-congé ne peut être réduite du fait de ces absences.

Licenciement collectif

Article 16

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif décidé par l'employeur pour cause de réduction d'activité ou de transformation d'exploitation, les congédiements s'effectuent en tenant compte des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.

Les ingénieurs ou cadres ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 17 ci-dessous.

Les employeurs s'efforceront de faciliter aux intéressés l'obtention d'un nouvel emploi correspondant à leurs capacités professionnelles.

L'ingénieur ou le cadre licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 15 ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Indemnité de congédiement

Article 17

En vigueur étendu

1° Cas général :

Dans le cas de rupture du contrat individuel de travail du fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur versera à l'ingénieur ou cadre congédié, si celui-ci compte au moins 3 années de présence dans l'entreprise, une indemnité de congédiement calculée en fonction de son ancienneté sur la base de son salaire effectif au moment où il cesse ses fonctions.

Le taux de cette indemnité est fixé comme suit :

- 4/10 de mois par année de présence dans la catégorie " Ingénieurs et cadres " ;

- le cas échéant, 3/10 de mois par année de présence dans les catégories " Techniciens et agents de maîtrise " et " Employés ".

Lorsque la rémunération effective de l'intéressé comporte une partie fixe et une partie variable, la valeur de la partie variable à prendre en considération est la valeur moyenne de cette partie variable au cours des 12 derniers mois.

L'indemnité de congédiement est normalement payable à la cessation de fonctions. Toutefois, lorsque le montant de cette indemnité excède 3 mois de rémunération totale, le paiement de l'excédent peut être échelonné, en accord avec l'intéressé, sur une durée maximum de 6 mois.

2° Cas des ingénieurs ou cadres âgés d'au moins 61 ans :

Lorsque l'ingénieur ou cadre congédié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus peut être réduite de 20 % par année au-delà de 60 ans jusqu'à suppression complète à partir de 65 ans.

Par ailleurs, et sous réserve d'une ancienneté suffisante dans l'entreprise, l'ingénieur ou cadre âgé de moins de 65 ans a droit, outre l'indemnité de congédiement minorée, à une indemnité complémentaire.

Cette indemnité, calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de congédiement, est égale à :

- 2 mois après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie " Ingénieurs et cadres " ;

- 3 mois après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 4 mois après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le cumul de l'indemnité de congédiement minorée et de l'indemnité complémentaire est limité, dans tous les cas, au montant de l'indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions du paragraphe I du présent article.

Départ en retraite

Article 18

En vigueur étendu

I. - La mise à la retraite à l'âge normal, ou après l'âge normal prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, n'est pas considérée comme un congédiement.

Six mois avant qu'un ingénieur ou un cadre atteigne l'âge normal de la mise à la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite ou au contraire de prolonger ce contrat. Lorsqu'il entend ultérieurement y mettre fin, il doit également l'en avertir 6 mois à l'avance.

Réciproquement, l'ingénieur ou le cadre désireux de prendre sa retraite doit en aviser son employeur 6 mois à l'avance.

Par ailleurs, et sous réserve d'une ancienneté suffisante dans l'entreprise, l'ingénieur ou le cadre qui, à l'âge normal ou après l'âge normal, est mis à la retraite ou prend sa retraite a droit à une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont cinq ans dans la catégorie " Ingénieurs et cadres " : 4,5 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 10 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 100 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;

- après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont cinq ans dans la catégorie " Ingénieurs et cadres " : 10 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 17 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 130 % de la rémunération annuelle garantie au groupe 1 sans ancienneté ;

- après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont cinq ans dans la catégorie " Ingénieurs et cadres ", 17 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 25 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 160 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;

- après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 21 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être inférieur à 29 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 165 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté ;

- après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise : 25 % de la rémunération réelle annuelle sans que ce montant puisse être ni inférieur à 33 % de la rémunération annuelle garantie au groupe de la nomenclature dans laquelle il est classé, ni supérieur à 170 % de la rémunération annuelle garantie du groupe 1 sans ancienneté.

Est considérée comme départ en retraite la liquidation anticipée de la retraite des cadres en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale.

II. - L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ingénieurs et cadres qui partiront en retraite, à leur initiative, entre 60 et 65 ans :

- à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire ; dans ce cas, l'indemnité conventionnelle ne sera définitivement acquise que lorsque les intéressés auront justifié de la liquidation de cette retraite ;

- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 concernant le régime

d'allocations spéciales de chômage relatif à la situation des salariés sans emploi âgés de 60 ans.

III. - Les employeurs qui, en dehors du régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres, accordent déjà certains avantages aux ingénieurs et cadres à l'occasion de leur départ à la retraite ne sont pas tenus au versement de la prime définie ci-dessus dans la mesure où ces avantages sont plus favorables aux intéressés.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ingénieurs et cadres, qui partiront en retraite à leur initiative avant l'âge de 60 ans dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

Retraite et prévoyance

Article 19

En vigueur étendu

Les ingénieurs et cadres visés par la présente convention nationale annexe bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'âge normal de départ en retraite actuellement prévu par cette convention est de 65 ans.

Congés annuels payés

Article 20

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, les ingénieurs et cadres bénéficient d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congé au cours de la période allant du 1er juin au 31 octobre, autant que possible pendant les vacances scolaires pour les chefs de famille :

- soit en continu ;

- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de 18 et 6 jours.

Lorsque la fraction la plus longue du congé annuel est de 18 jours, le solde de ce congé peut être pris en une seule fois.

Pour l'application des dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé annuel principal, dans la limite de 24 jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1er juin au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus est au moins égal à 6 ;

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à 3, 4 ou 5.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé annuel auquel il avait droit, il doit

recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Congés exceptionnels payés

Article 21

En vigueur étendu

En dehors des congés de paternité prévus par la loi, des congés exceptionnels payés sont accordés aux ingénieurs et cadres, dans la limite de la perte du salaire effectif, dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;

- décès du conjoint : 3 jours ;

- décès d'un ascendant ou d'un descendant : 2 jours ;

- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;

- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;

- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Ces jours s'entendent en jours ouvrables habituellement travaillés dans l'entreprise.

Les congés doivent être pris, en une seule fois, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.

Maladie et accident

Article 21 bis

En vigueur étendu

1. Ouverture du droit.

En cas d'incapacité de travail temporaire constatée d'une part, par certificat médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et ouvrant doit, d'autre part, aux prestations en espèces :

- soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales ;

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,
le personnel ingénieur ou cadre bénéficie, dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

2. Durées et taux d'indemnisation.

2 a) Dispositions générales.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'exprime au premier jour de l'absence.

Les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

2 b) Absences pour maladies.

Chaque maladie constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 p. 100 de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 p. 100 de la rémunération du 61e au 120e jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 p. 100 de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 p. 100 de la rémunération du 91e au 180e jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 p. 100 de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;

- 75 p. 100 de la rémunération du 121e au 240e jour d'arrêt.

2 c) Absences pour accident du travail.

Chaque accident du travail, constaté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes :

Après un an d'ancienneté :

- l'ingénieur ou le cadre victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîner :

- soit une hospitalisation minimale de trois jours ;

- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins vingt-huit jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 p. 100 de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 p. 100 de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 p. 100 de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 p. 100 de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 p. 100 de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 p. 100 de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

Après dix ans d'ancienneté :

- 100 p. 100 de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;

- 75 p. 100 de la rémunération du 121e au 270e jour d'arrêt.

En cas de prolongation de l'absence pour accident du travail au-delà d'une durée de six mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 du code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à celles du paragraphe 3 de l'article 16 de la convention collective nationale principale du 21 décembre 1950.

2 d) Périodes successives d'incapacité de travail.

En cas de périodes successives d'incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quelconque de douze mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, l'ingénieur ou le cadre ne peut de toute façon être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une reprise effective du travail.

3. Calcul des indemnités.

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent article sont réduites, pour les jours effectivement indemnisés, de la valeur des indemnités journalières auxquelles l'ingénieur ou le cadre malade ou blessé a droit en application de la législation de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Les indemnités journalières doivent obligatoirement être déclarées à l'employeur par chaque ingénieur ou cadre intéressé.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un ingénieur ou cadre, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise visé au paragraphe 2 b du présent article.

Maternité

Article 22

En vigueur étendu

Conformément aux lois en vigueur, les cadres du sexe féminin en état de grossesse doivent prendre obligatoirement un congé de huit semaines réparties dans la période qui précède et dans celle qui suit l'accouchement, sans que la période de congé après l'accouchement soit inférieure à 6 semaines.

Elles ont, en outre, le droit d'obtenir une prolongation de ce congé jusqu'à seize semaines réparties dans la période qui précède et qui suit l'accouchement.

De plus, elles peuvent bénéficier, si elles allaitent leur enfant, et sur leur demande, d'un congé exceptionnel supplémentaire se terminant au plus tard 7 mois après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les cadres du sexe féminin ayant au moins 1 année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement, bénéficient des divers avantages prévus par la législation de sécurité sociale auxquels s'ajoute une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, leur assurant leur salaire habituel durant une période de 36 jours, soit en principe dix-huit jours avant et 18 jours après l'accouchement.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dans l'entreprise.

Pour les cadres du sexe féminin âgés de moins de 25 ans à la date de l'accouchement, la période de 36 jours visée à l'alinéa

4 ci-dessus est augmentée de 2 jours par enfant à charge, sans que l'indemnité complémentaire puisse au total être versée plus de 46 jours. Est considéré comme enfant à charge, pour l'application du présent alinéa, tout enfant à la charge de l'intéressée au sens de la législation des prestations familiales et âgé de moins de 15 ans à la date de l'accouchement.

A l'expiration de leur congé, les cadres du sexe féminin sont reprises par leur employeur dans le même emploi ou dans un emploi similaire en conservant tous leurs droits d'ancienneté et tous les avantages acquis auparavant, étant entendu qu'avant leur réintégration elles informeront la direction 2 semaines à l'avance de leur désir de reprendre leur travail afin qu'il soit possible, dans les mêmes délais, de prévenir de la cessation de leur service les personnes engagées en remplacement qui, de ce fait, ne pourront prétendre à aucune indemnité.

Formation professionnelle

Article 23

En vigueur étendu

Les employeurs devront mettre sur pied, lorsqu'il n'en existe pas déjà, des institutions destinées à assurer la formation professionnelle des ingénieurs et cadres visés par la présente convention.

Un comité paritaire comprenant des représentants des organisations signataires sera créé pour étudier et proposer dans le délai d'une année toutes les mesures utiles à cet égard.

Dès que les institutions prévues ci-dessus auront reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les employeurs devront verser obligatoirement à ces institutions des subventions dont le taux sera fixé d'un commun accord par les parties signataires, après avis du comité paritaire prévu ci-dessus et dans les limites du pourcentage maximum déductible de la taxe d'apprentissage.

Les ingénieurs et cadres ont le devoir d'augmenter sans cesse leur culture générale et leurs connaissances techniques. Les employeurs s'efforceront, compte tenu des nécessités du service, de leur accorder des facilités à cet effet et de donner en outre aux jeunes ingénieurs et cadres la possibilité de développer leur aptitude au commandement, en vue de permettre, le cas échéant, leur promotion à des emplois supérieurs.

Dénonciation - Révision

Article 24

En vigueur étendu

La présente convention nationale annexe peut être dénoncée et révisée dans les conditions fixées par l'article 2 de la convention du 21 décembre 1950.

En outre, les parties signataires sont d'accord pour procéder en commun à un nouvel examen des dispositions relatives aux rémunérations en cas de variation notable des circonstances économiques, et notamment du coût de la vie, enregistrée par l'Institut national de la statistique et des études économiques.

Date d'application

Article 25

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale annexe prend effet à partir de la date de sa signature.

Toutefois, les dispositions relatives aux salaires sont applicables à partir du 1er octobre 1951.

Publicité

Article 26

En vigueur étendu

La présente convention fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe IV : Ingénieurs et cadres ; Nomenclature des groupes - Accord du 30 octobre 1951

Groupe 1 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

1. Sous-directeur d'un réseau de transports de voyageurs. - Agent chargé de seconder le chef d'entreprise de transports de voyageurs ou le directeur du réseau (voir emploi n° 6).

Appelé aussi " sous-chef de réseau " ou " chef adjoint de l'exploitation ".

2. Chef de service commercial des transports publics routiers (marchandises). - Agent assurant les relations permanentes avec la clientèle ; établit les prix de revient et les prix de vente ; règle les litiges et poursuit en accord avec le service de comptabilité le règlement des factures " clients " ; a sous ses ordres des démarcheurs ou des agents commerciaux, dont le nombre ne peut être inférieur à 3.

3. Chef de service commercial, trafic intérieur (entreprises de déménagement). (Abrogé par avenant n° 1 du 29 janvier 1998, étendu par arrêté du 22 juin 1998).

4. Chef de services de gare " denrées périssables ". - Agent ayant la responsabilité complète de tous les services en gare ; évalue le montant des réserves à prendre auprès de la SNCF ; a sous ses ordres au moins 10 employés de jour et de nuit ; donne des instructions concernant notamment les litiges aux chefs d'arrivages, contrôle leur activité.

Groupe 2 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

5. Chef de service de comptabilité 1er degré. - Agent chargé de l'établissement des bilans et des comptes de résultats, sans le contrôle d'un expert comptable ; centralise et contrôle les écritures tenues sous son autorité directe et dans les bureaux de comptabilité ; veille à la rentrée des fonds, traite des litiges intéressant son service ; peut avoir la procuration en banque ou la procuration commerciale ; a dans son service jusqu'à 10 agents ; chefs de bureau de comptabilité, comptables ou aide-comptables (cet effectif pourra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

6. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs. - Agent chargé d'assurer, au point de vue technique, administratif et commercial, la direction des divers services d'un réseau dans le cadre des directives qui lui sont données par l'employeur

lui-même ou par l'administration centrale ; est chargé dans les mêmes conditions des relations extérieures : a autorité sur l'ensemble du personnel du réseau, reçoit les délégués du personnel, peut assumer par délégation de l'employeur la présidence du comité d'entreprise ou d'établissement.

Si le nombre des véhicules en service normal est supérieur à 15, cet emploi est classé comme suit :

- jusqu'à 20 véhicules, groupe 4 (emploi n° 15) ;

- de 21 à 25 véhicules, groupe 5 (emploi n° 18) ;

- plus de 25 véhicules, groupe 6.

Est appelé aussi " chef de réseau " ou " chef de l'exploitation " : ne doit pas être confondu en ce cas avec le " chef de trafic ou de mouvement " (voyageurs), emploi n° 54 de la haute maîtrise (voir convention collective nationale, annexe n° 3, tableau A).

7. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dans une entreprise ayant au moins 25 véhicules, agent qui participe à la direction de l'entreprise sous les ordres du directeur ou chef d'exploitation, qui peut être l'employeur lui-même.

S'il y a plus de 50 véhicules dans l'entreprise, cet emploi est classé comme suit :

- de 51 à 75 véhicules, groupe 4 (emploi n° 16) ;

- de 76 à 100 véhicules, groupe 5 (emploi n° 19) ;

- au-delà de 100 véhicules, groupe 6.

8. Chef d'un garage très important (marchandises). - Chef de garage ayant la direction d'un garage très important (plus de 100 véhicules) : est chargé de la distribution des véhicules en liaison avec le service d'entretien et de réparation ; a le contrôle des carburants, des pneumatiques et des kilomètres parcourus ; est habituellement chargé de l'embauchage et du débauchage.

9. Directeur de succursale 1er degré. - Par succursale on entend un établissement jouissant d'une assez large autonomie.

Agent responsable de la direction d'une succursale : exploitation, relations extérieures, comptabilité, etc. ; a sous ses ordres tout le personnel de la succursale.

Cet emploi ne concerne pas les succursales des entreprises des transitaires et commissionnaires agréés en douane.

Groupe 3 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

10. Chef de service commercial, trafic international (entreprises de déménagement). (Abrogé par avenant n° 1 du 29 janvier 1998, étendu par arrêté du 22 juin 1998).

11. Chef du service roulage " denrées périssables ". - Agent chargé de l'organisation de tout le travail du service roulage, répartition du personnel de manutention et des véhicules (louageurs compris), surveillance du travail, prospection de la clientèle, déplacements pour organisation et amélioration du travail ; a sous ses ordres les chefs de camionnage et d'arrivages, les conducteurs et les commis ; embauche et débauche les conducteurs et les commis.

12. Chef de service de transit, d'importation ou d'exportation. - Agent ayant sous ses ordres les divers groupes de transit, qualifié pour traiter tous les litiges découlant de ses fonctions, ayant ou non procuration commerciale.

13. Agent déclarant en douane hautement qualifié. - Agent ayant la procuration, connaissant tous les tarifs douaniers français, au courant de la législation douanière, capable de résoudre les litiges en douane, d'en discuter avec la clientèle et

de donner des instructions aux déclarants en douane, engageant ainsi la responsabilité de la maison ou sa propre responsabilité (selon l'importance de l'entreprise, a ou n'a pas d'employés sous ses ordres).

Agent qui, n'ayant pas la procuration, est assimilé au précédent en raison de sa compétence ou de ses responsabilités.

Cet emploi était jusqu'ici dénommé : "agent déclarant principal en douane".

Groupe 4 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

14. Chef de service de comptabilité 2e degré. - Même définition que pour le " chef de service de comptabilité 1er degré ", emploi n° 5.

Est en outre chargé de rédiger les déclarations fiscales ; a dans son service de 6 à 15 agents : chef de bureau de comptabilité, comptables ou aide-comptables (cet effectif pourra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

15. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs. - Ayant de 16 à 20 véhicules. Voir emploi n° 6.

16. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dans une entreprise ayant de 51 à 75 véhicules. Voir emploi n° 7.

17. Chef des services " denrées périssables ". - Agent ayant la responsabilité du travail de gare, de bureau, ainsi que des litiges concernant son ou ses services, en contact journalier avec la clientèle : a sous ses ordres les chefs d'arrivages, commis de gare, manutentionnaire.

Groupe 5 : Définitions d'emplois types.

En vigueur étendu

18. Directeur d'un réseau de transports de voyageurs. - Ayant de 21 à 25 véhicules. Voir emploi n° 6.

19. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dans une entreprise ayant de 76 à 100 véhicules. Voir emploi n° 7.

20. Directeur de succursale 2e degré. - Même définition que pour le " directeur de succursale 1er degré ", emploi n° 9 ; dirige une succursale soit dans les entreprises des transitaires et commissionnaires agréés en douane, soit dans les autres entreprises s'il s'agit d'une succursale importante.

Pour l'application de cette définition, une succursale est considérée comme importante lorsqu'elle comprend en principe au moins 15 agents, personnel ouvrier non compris, ce nombre pouvant être réduit exceptionnellement pour d'autres considérations.

Groupe 6 : Définition générale.

En vigueur étendu

Agents d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important ou agents chargés d'un travail de conception particulièrement vaste nécessitant soit une formation intellectuelle étendue sanctionnée par les diplômes de l'enseignement supérieur, soit des connaissances et une expérience professionnelles approfondies et étendues.

Tout agent exerçant un commandement sur des agents classés dans le groupe 5 doit être classé dans le groupe 6.

Groupe 7 : Cadres supérieurs

- Définition générale

En vigueur étendu

Agents d'encadrement chargés de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important, dans des conditions comportant une action personnelle et une responsabilité à l'égard du fonctionnement et du rendement des services placés sous leur autorité.

Tout agent exerçant un commandement sur des agents classés dans le groupe 6 doit être classé " cadre supérieur ".

Annexe V : Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance - Accord du 5 mars 1958

Article Préambule

En vigueur étendu

Vu l'article 22 de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 ;

Vu le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, et notamment son article 4, alinéas 6 et 7, relatif au fonctionnement de la caisse autonome mutuelle de retraites des agents des réseaux secondaires de chemins de fer d'intérêt général, des réseaux de voies ferrées d'intérêt local et des tramways, modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954 ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, et notamment son article 41 fixant les conditions de fonctionnement du régime complémentaire de retraite institué par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, les organisations patronales et ouvrières signataires ont convenu ce qui suit :

TITRE Ier : EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITES INSTITUÉ PAR LE DÉCRET N° 54-953 DU 14 SEPTEMBRE 1954, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET N° 54-1061 DU 30 OCTOBRE 1954.

Article 1er

En vigueur étendu

Est obligatoirement affilié à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CARCEPT) après 1 an de service continu à temps complet l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant une ou plusieurs activités suivantes, à l'exclusion de toute autre activité régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 :

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles.

Article 2

En vigueur étendu

Peut être affilié à la CARCEPT après 1 an de service continu à temps complet l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant l'une ou plusieurs des activités suivantes, à l'exclusion de toute autre activité régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 :

- correspondance de chemins de fer ;

- transports mixtes rail-route ;

- location d'automobiles (à l'exclusion des voitures particulières) ;

- groupage de denrées périssables ;

- transports pour le compte des PTT.

Cette affiliation interviendra dans les conditions prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

Article 3

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de location d'automobiles ou de transports pour le compte des PTT l'ensemble du personnel salarié est affilié à la CARCEPT si ce régime de retraites correspond à l'activité principale de l'entreprise.

Article 4

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celles de correspondance de chemins de fer, de transports mixtes rail-route ou de groupage de denrées périssables l'ensemble du personnel salarié est affilié à la CARCEPT si cette affiliation résulte d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le personnel, après consultation de ce dernier dans les conditions fixées à l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955. *La consultation devra avoir lieu à une date telle que l'affiliation, si elle est décidée, intervienne au plus tard à compter du 12 janvier 1959(*1).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu

L'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant les activités ou l'une des activités suivantes :

- opérations des commissionnaires de transport, transitaires et commissionnaires en douane, groupeurs de marchandises diverses y compris les opérations d'enlèvement et de livraison des marchandises ;

- affrètement routier,

ne peut être affilié, à la CARCEPT, que si ces entreprises exercent en même temps une ou plusieurs activités visées soit aux articles 1er et 2 ci-dessus, soit à l'article 5 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

Cette affiliation interviendra dans les conditions prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

*La situation des entreprises visées par le présent article fera l'objet d'un nouvel examen avant le 31 décembre 1958 (*1).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

TITRE II : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DANS LES ENTREPRISES DONT LE PERSONNEL N'EST PAS AFFILIÉ A LA C.A.R.C.E.P.T.

Article 6

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de location d'automobiles ou de transports pour le compte des PTT, l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en application de l'article 3 ci-dessus, est soumis au régime qui correspond à l'activité principale de l'entreprise.

Article 7 bis

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, les activités suivantes :

- opérations de commissionnaires de transport, transitaires et commissionnaires en douane, groupeurs de marchandises diverses y compris les opérations d'enlèvement et de livraison des marchandises ;

- affrètement routier,

l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en application de l'article 5 ci-dessus, doit être affilié, *au*

plus tard à compter du 1er juillet 1959 (1), au taux global de 4 %, à une institution de retraite rattachée à l'union nationale des institutions de retraites des salariés (UNIRS).

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

Article 7

En vigueur étendu

Lorsqu'une même entreprise exerce, d'une part, une ou plusieurs des activités suivantes :

- transport public sur route de voyageurs ;

- transport public sur route de marchandises y compris transport public sur route sous température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, celle de correspondance de chemins de fer, de transports mixtes rail-route ou de groupage de denrées périssables, l'ensemble du personnel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en application de l'article 4 ci-dessus, doit être affilié, *au plus tard à compter du 1er janvier 1959 (1)*, au taux global de 4 %, à une institution de retraites rattachée à l'union nationale des institutions de retraites de salariés (UNIRS).

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES.

Article 8

En vigueur étendu

L'application de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3 ne peut remettre en cause l'affiliation du personnel, d'une part, dans les entreprises qui ont adhéré ou sont tenues d'adhérer à la CARCEPT dans les conditions fixées aux articles 5 et 6 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 et, d'autre part, dans les entreprises qui ont adhéré, avant la date de signature de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3, à tout autre régime complémentaire de retraite.

Dans ce dernier cas, *et au plus tard le 3 mars 1960* (1), l'entreprise devra prendre toutes mesures nécessaires pour que le personnel soit doté d'un régime au moins équivalent à celui ou à l'un de ceux auxquel il aurait été affilié en application des dispositions de la présente convention collective annexe ou de son avenant n° 3 (2).

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1961, art. 1er).

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention collective annexe abrogent et remplacent celles de la convention collective relative à l'extension du champ d'application du régime complémentaire de retraites institué par le décret n° 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, en date du 21 décembre 1957.

Les dispositions de la présente convention collective annexe prendront effet à compter du 1er janvier 1958 et feront l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles 31 d et 31 j du livre Ier du code du travail.

Conformément à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 octobre 1954, les dispositions du titre Ier de la présente convention collective annexe seront soumises à l'approbation dans les formes prévues à l'article 60 du décret du 8 juin 1956.

Annexe VI : Participation des salariés aux fruits de l'expansion - Accord du 24 mars 1982

Article Préambule

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue en application de l'article 16 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée dans la forme d'une convention collective annexe VI à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950.

Il est convenu que les dispositions de cette convention collective annexe ne pourront être invoquées pour mettre en cause ni l'évolution générale des salaires dans l'entreprise ni la rémunération globale acquise par les salariés avant son entrée en vigueur.

Article 1er

En vigueur étendu

L'application des articles 7 à 19 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée doit normalement faire l'objet d'un accord conclu au sein des entreprises visées à l'article 7 de l'ordonnance susvisée :

- soit entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité, au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ;

- soit au sein du comité d'entreprise ;

- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise ; s'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 423-2 du code du travail ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par le chef d'entreprise et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Toutefois, les dispositions de la présente convention collective annexe sont applicables aux entreprises visées à l'article1er de la convention collective nationale principale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950 et assujetties aux dispositions des articles 7 à 21 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée, dans la mesure où dans le délai de 1 an après la clôture du premier exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, aucun accord n'est intervenu en application des articles 11 et 16 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée.

De plus, ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité pour les entreprises intéressées de signer, à tout moment, un accord conclu dans les conditions rappelées à l'alinéa 1 ci-dessus et qui se substituerait de plein droit à la présente convention collective annexe.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise s'applique pour la première fois aux droits des salariés nés au cours du ou des exercices clos depuis moins de 1 an à la date de signature dudit accord.

Article 2

En vigueur étendu

Dans les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention, une réserve spéciale de participation des travailleurs doit être constituée comme suit.

Les sommes affectées à cette réserve spéciale sont, après clôture des comptes de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques est déterminé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Une déduction représentant la rémunération au taux de 5 % des capitaux propres de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ainsi défini.

Dans les seuls cas des sociétés anonymes à participation ouvrière et des sociétés coopératives ouvrières de production, le bénéfice net ainsi défini est augmenté du montant de la provision pour investissements dans les conditions prévues à l'article 237 bis A-III du code général des impôts.

Si cette provision est rapportée au bénéfice imposable d'un exercice, son montant est exclu, pour le calcul de la réserve de participation du bénéfice net à retenir de l'exercice au cours duquel ce rapport a été opéré.

La réserve spéciale de participation des travailleurs est égale à la moitié du chiffre obtenu en appliquant au résultat des opérations effectuées, conformément aux dispositions des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le rapport des salaires à la valeur ajoutée de l'entreprise.

En aucun cas la réserve spéciale de participation ne saurait être inférieure au montant qui résulterait de l'application de la formule légale en vigueur à l'époque de la clôture de l'exercice social.

Article 3

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation visée à l'article 8 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée les salariés justifiant dans l'entreprise soit de 3 mois de présence au cours de l'exercice, soit de 6 mois d'ancienneté.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le temps de présence des salariés s'entend des périodes d'exécution et de suspension du contrat de travail conformément aux règles générales du code du travail et des conventions collectives des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Cependant, pour le personnel intermittent et saisonnier défini à l'article 18 de la convention collective nationale en date du 21 décembre 1950, il y a lieu de faire application des dispositions du 4e alinéa dudit article.

Article 4

En vigueur étendu

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires définis à l'article ci-dessus est calculée proportionnellement au salaire reçu dans la limite de plafonds fixés par décret.

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des sommes perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré et répondant à la définition de l'article 7 du décret du 17 juillet 1987 sans que ce total puisse excéder une somme égale à quatre fois le plafond retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même travailleur ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à la moitié du montant annuel de ce même plafond.

Toutefois, lorsque le salarié n'a pas accompli 1 année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux deux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en raison des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des travailleurs pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Elles ne peuvent ouvrir droit au bénéfice des dispositions de l'article 14 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

Article 5

En vigueur étendu

Le montant de la participation revenant à chaque salarié bénéficiaire est inscrit à un compte courant dont le montant constitue, sous réserve des dispositions de l'article 11 de l'ordonnance du 21 octobre 1986, un droit de créance sur l'entreprise.

Toutefois, en application de l'article 11 de l'ordonnance susvisée, les sommes revenant aux salariés bénéficiaires de la réserve spéciale de participation, lorsqu'elles n'atteignent pas un montant fixé par arrêté ministériel, sont versées directement aux intéressés avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Article 6

En vigueur étendu

Les droits constitués au profit des salariés en application de l'article 11 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 et visés au 1er alinéa de l'article 5 de la présente convention collective annexe sont ouverts à compter du premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés. Ils sont exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de cette date d'ouverture, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Le délai de 5 ans visé ci-dessus n'est, par ailleurs, pas applicable dans les cas suivants :

- le mariage de l'intéressé ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;

- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

- la rupture du contrat de travail ;

- l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de

production ;

- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- la situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Lorsqu'un salarié titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans être dans l'un des cas énumérés ci-dessus, ou s'il est dans l'un de ces cas, avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelle ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;

- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis éventuellement afférents à ces droits et, lors de leur échéance les titres ou les sommes représentatifs de ceux-ci ;

- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise ou l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être atteint à la même adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant 1 an, à l'issue du délai d'indisponibilité visé au premier alinéa du présent article.

Passé ce délai d'e 1 an, les sommes et droits sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Les sommes détenues par un salarié, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail peuvent être affectées dans le plan d'épargne d'entreprise de son nouvel employeur selon les conditions fixées par l'article L. 3335-2 du code du travail.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement négociables ou exigibles en vertu du deuxième alinéa du présent article.

Article 7

En vigueur étendu

Les sommes inscrites aux comptes courants bloqués donnent lieu à un intérêt annuel à partir du premier jour du quatrième suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Le taux d'intérêt des comptes courants bloqués est égal au(x) taux d'intérêt en vigueur, sur la (les) période(s) concernée(s) de l'exercice civil, du livret A majoré de 2 points sans que ce taux puisse être inférieur à celui du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie.

Le taux applicable à chaque période concernée de l'exercice civil est acté par le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale principale.

Les intérêts seront inscrits au compte courant bloqué ouvert au nom de chaque salarié dans les mêmes conditions et pour la même durée que la somme en capital portée au compte individuel. Ils porteront eux-mêmes un intérêt au taux susvisé à compter de la date de leur inscription au crédit de ces comptes.

Les frais de gestion des comptes individuels sont à la charge des employeurs.

Article 8

En vigueur étendu

Le personnel est informé par voie d'affichage sur les emplacements réservés aux communications syndicales de la formule retenue pour l'exercice de son droit à participer aux résultats de l'entreprise.

L'employeur doit présenter dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par ce comité dans des conditions analogues à celles prévues par l'article L. 434-7 du code du travail.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation des travailleurs pour l'exercice écoulé ;

- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise est rappelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 436-6 du code du travail.

Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport mentionné ci-dessus doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute répartition entre les membres du personnel donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

- le montant des droits attribués à l'intéressé ;

- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion des droits ;

- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;

- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Article 9

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire comprenant un représentant désigné par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention collective annexe et un nombre égal de représentants employeurs désignés par l'union des fédérations de transport.

Cette commission se réunira obligatoirement une fois par an pour examiner les conditions d'application de la présente convention collective annexe et proposer, s'il y a lieu, toutes modifications à cette dernière.

La commission nationale paritaire est également saisie, préalablement à tout recours contentieux des différends qui pourraient surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective annexe.

Dans ce cas, la commission se réunira dans un délai maximal de 8 jours après avoir été saisie. Les différends pourront ensuite être soumis aux juridictions compétentes conformément à l'article 18 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée.

Article 10

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale en date du 21 décembre 1950, la présente convention collective nationale annexe est conclue pour une durée de 3 ans à compter du 6 décembre 1991.

Elle se renouvellera par tacite reconduction et par période de 3 ans sous réserve de ne pas avoir été dénoncée par l'une des parties signataires 6 mois avant l'expiration de chaque période de 3 ans.

Elle se substitue à compter du 6 décembre 1991 à la convention collective nationale annexe 6 en date du 24 mars 1982 modifiée par avenant n° 1 du 15 septembre 1986.

Article 11

En vigueur étendu

La présente convention collective annexe fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Formation professionnelle continue, Association Fongecip transports Accord du 25 février 1983

Article Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'importance du plan de formation dans la compétitivité et le développement des entreprises de transport, plan dont les modalités d'exécution doivent être librement choisies en fonction des circonstances ;

Considérant l'intérêt d'une politique incitative du congé individuel de formation permettant notamment au personnel des entreprises de transport de se perfectionner professionnellement et d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

Considérant le rôle sur le plan national, à la commission paritaire de l'emploi dans les transports, en application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ;

Considérant d'une part la spécificité, reconnue en matière sociale des activités et métiers du transport routier et d'autre part de la structure socio-professionnelle et la répartition géographique des entreprises et établissements de ce secteur d'activité.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent protocole conviennent de compléter et d'adapter, conformément aux dispositions de ce protocole les structures de financement de la formation continue propres aux activités du transport routier et des activités

auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Dans les délais voulus pour collecter et gérer la fraction de la contribution au financement du congé individuel de formation visée à l'article 31, de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et en référence à l'article L. 931-1 du code du travail, une association à caractère paritaire et spécialisée est mise en place sur le plan national.

En application de l'article 32 de l'avenant du 21 septembre 1982, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord défini par l'article 5 des statuts de l'association paritaire susvisée effectuera la totalité du (ou des) versements au(x)quel(s) elle est tenue de par l'article 29 de l'avenant du 21 septembre 1982.

Cette association, dénommée "Fongecif-Transports",

- *d'une part, demandera l'agrément du comité paritaire du congé individuel de formation (Copacif)* (1) ;

- d'autre part, s'efforcera de conclure, en matière d'information et de conseil des salariés, des conventions avec les fonds de gestion régionaux interprofessionnels du congé individuel de formation.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 31 mars 1989, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu

Dans les délais voulus pour recevoir dès l'année 1983 tout ou partie de la participation obligatoire au financement de la formation continue des entreprises qui le souhaiteraient, un fonds d'assurance formation sera créé sur la plan national.

Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que les entreprises de transport de voyageurs connaissent des périodes d'activité variables, liées à la dessertes des établissements scolaires ;

Considérant que l'emploi des conducteurs engagés pour effectuer la desserte de ces établissements comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées en fonction du calendrier scolaire ;

Considérant que dans l'ordonnance du 11 août 1986 relative au cotnrat de travail intermittent le législateur a souhaité concilier la spécificité de certains emplois avec une garantie de stabilité compatible avec cette spécificité ;

Considérant que l'emploi de conducteur scolaire présente effectivement certaines spécificité de même nature que celles des emplois qui ont été l'objet des préoccupations du législateur dans le texte susvisé ;

Considérant que le recours au travail intermittent pour les conducteurs scolaires ne doit intervenir que dans le cadre de l'activité de transport scolaire ;

Considérant que l'entrée en application du présent accord ne saurait avoir pour conséquence d'entraîner la généralisation du contrat de travail intermittent pour d'autres catégoires de personnel que celle visée par son champ d'application ;

Considérant les textes du protocole du 6 septembre 1991 et de l'accord complémentaire à ce protocole du 15 mai 1992, signés par l'union des fédérations de transport, d'une part, et par la fédération nationale des transports FO-UNCP, d'autre part, et les mesures de dépôt et de publicité qui y ont fait suite ;

Considérant les dispositions des articles L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du code du travail.

champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent protocole relatif au contrat de travail intermittent s'applique exclusivement aux conducteurs engagés pour effectuer des transport liés à l'activité scolaire : ramassage et desserte des établissements scolaires, cantines, piscines, centres aérés, classes vertes, classes de neige, tiers temps pédagogique.

En conséquence, le contrat de travail intermittent pour exercer des activités liées aux transports scolaires n'est proposé que dans les cas où ces activités conduisent, au sein de l'entreprise, à devoir y pourvoir par des emplois de conduite, comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées, pour lesquelles les autres formes de contrat de travail à durée indéterminée sont donc inadaptées.

Contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises s'efforceront de proposer à leurs conducteurs scolaires des contrats pour une durée de travail tenant compte de la situation particulière des personnes concernées au regard des règles de prise en charge par les régimes de sécurité sociale.

Avant la signature du contrat de travail, l'employeur informera le conducteur scolaire que compte tenu des règles de prise en charge par le régime général de la sécurité sociale, il lui appartient de s'assurer des conditions dans lesquelles il peut bénéficier d'une couverture sociale.

Ces informations devront viser également les droits au régime des Assedic.

Le contrat de travail intermittent des salariés intéressés doit être écrit. Il doit obligatoirement mentionner :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération dont le taux horaire ;

- les périodes définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ;

- la durée annuelle minimale de travail du salarié, hors heures complémentaires ;

- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Qualification

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu de la spécificité de l'emploi de conducteur scolaire, les conducteurs concernés sont classés au coefficient 135 V - Groupe 7 bis de la CCNA 1.

Durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

La durée annuelle contractuelle du travail, hors heures complémentaires, est fonction de la desserte programmée et du calendrier scolaire. Elle s'apprécie à partir du premier jour de la rentrée scolaire (sauf entrée ou départ de l'entreprise en cours d'année) ; chaque année elle est précisée dans une annexe au contrat de travail.

En tout état de cause la durée annuelle minimale contractuelle de travail ne peut être inférieure à 400 heures.

Horaire de travail

Article 5

En vigueur étendu

a) Dispositions générales (1)

Au cours d'une semaine type de travail sans congé scolaire, l'horaire contractuel des conducteurs concernés est le plus souvent à temps partiel.

A chaque rentrée scolaire il est annexé au contrat de travail du salarié concerné, la liste des jours scolaires et l'horaire type de 1 semaine de travail sans congé scolaire.

b) Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée dans l'annexe au contrat de travail visée à l'article 4.

Ces heures complémentaires seront effectuées dans le cadre de l'activité scolaire sous réserve que le conducteur concerné en soit averti au plus tard la veille, sauf nécessité impérieuse d'exploitation.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Modifications aux horaires de travail

Article 6

En vigueur étendu

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués (au sens de l'alinéa 2 de l'article 5 du présent protocole) sera communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 7 jours, sous réserve que l'entreprise elle-même en ait eu connaissance dans ce délai.

Dans l'hypothèse où, du fait d'une modification de ses horaires de travail, un conducteur scolaire serait amené à fournir au moins sept heures de travail effectif au cours d'une journée de travail, la disparition du caractère partiel et intermittent de son activité entraînerait exceptionnellement au titre de cette journée l'indemnisation de son amplitude de travail conformément aux règles conventionnelles et réglementaires en vigueur (1).

Dans le cas où l'entreprise n'assurerait pas la desserte d'un établissement scolaire en raison de la fermeture de celui-ci pour circonstances exceptionnelles, l'employeur examinerait avec les intéressés les possibilités de récupération sur des services disponibles dans le cadre de la période scolaire, au cours d'un délai qui ne saurait être supérieur à 3 mois.

Les heures de récupération ne sauraient correspondre à l'exercice d'activités normalement confiées aux salariés permanents à temps plein de l'entreprise, sauf indisponibilité de ces derniers.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait pas faire récupérer les heures perdues pour circonstances exceptionnelles, et lorsque, du fait de l'impossibilité de cette récupération, la durée effective annuelle de travail se trouverait abaissée à un seuil inférieur d'au moins 10 % à la durée minimale contractuelle visée à l'article 4 ci-dessus, les intéressés bénéficieraient d'une indemnité compensatrice égale à 100 % de la rémunération qu'ils auraient perçue pendant la période au cours de laquelle il n'a pas été possible de leur assurer la récupération dans la limite du seuil visé ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Exercice d'une activité à temps complet

Article 7

En vigueur étendu

En fonction des postes disponibles, les salariés qui le désirent sont prioritaires pour occuper un emploi à temps plein et à durée indéterminée ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Exercice d'une activité hors période d'activité scolaire

Article 8

En vigueur étendu

En dehors des périodes d'activités scolaires, les fonctions de conducteur scolaire sont par nature suspendues.

Les conducteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois distincts de ceux visés par le présent protocole dans un cadre juridique autre que celui du contrat de travail intermittent.

Alinéa exclu de l'estension (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Rémunération

Article 9

En vigueur étendu

Le montant de la rémunération mensuelle est fonction du temps de travail effectif dans le mois considéré.

Pour pallier le caractère variable de la rémunération d'un mois sur l'autre, un accord d'entreprise ou d'établissement, de même qu'une disposition du contrat individuel de travail peut prévoir le versement d'une rémunération mensuelle moyenne calculée sur la base du 1/12 de la rémunération annuelle correspondant à la durée annuelle du travail fixée dans l'annexe au contrat de travail. La rémunération des heures complémentaires effectuées au titre de l'article 5 du présent accord est, en tout état de cause, versée à la fin de chaque mois.

Le conducteur travaillant dans le cadre d'un contrat intermittent bénéficie des primes et indemnités conventionnelles et contractuelles en vigueur dans l'entreprise, sous réserve des conditions d'attribution de ces primes et indemnités ; dans l'hypothèse où les conditions d'attribution des primes contractuelles seraient liées à un temps de travail effectif dans l'entreprise, elles seraient calculées au prorata de celui-ci.

Ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes de suspension du contrat de travail pour fermeture des établissements scolaires sont prises en compte en totalité.

Jours fériés

Article 11

En vigueur étendu

Les conducteurs scolaires bénéficient d'une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire.

L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel.

Congés annuels payés

Article 12

En vigueur étendu

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.223-11 du code du travail (arrêté du 4 août 1992).

Congés pour événements familiaux

Article 13

En vigueur étendu

Le conducteur travaillant dans le cadre d'un contrat de travail intermittent bénéficie des dispositions de l'article 8 de l'annexe I à la convention collective nationale en matière de congés exceptionnels payés.

Complément de salaire en cas de maladie et accident

Article 14

En vigueur étendu

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou d'accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I de la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;

- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus, en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;

- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

Période d'essai

Article 15

En vigueur étendu

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire.

Délai-congé

Article 16

En vigueur étendu

Durée du délai-congé.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à délai-congé, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, la durée du délai-congé visée à l'article 5 de l'annexe I à la convention collective nationale est décomptée en jours calendaires, que cette période comporte des jours travaillés ou non.

Indemnisation du délai-congé.

a) Délai-congé intégralement travaillé.

Le délai-congé donne lieu à rémunération pour les périodes normalement travaillées.

b) Autres cas.

1. Dans l'hypothèse où le délai-congé se déroule pour partie pendant une période scolaire normalement travaillée et pour partie pendant une période hors activité scolaire normalement non travaillée, le conducteur bénéficie de la rémunération correspondant à la période travaillée, complétée, en cas de licenciement, par une indemnité compensatrice pour la période non travaillée.

Le cumul de la rémunération correspondant à la période scolaire travaillée et de l'indemnité correspondant à la période hors activité scolaire normalement non travaillée doit être égal à une somme équivalente, pour 1 mois de délai-congé, au 1/12 de la rémunération annuelle du conducteur concerné, compte tenu de la durée annuelle minimale de travail fixée dans l'annexe à son contrat de travail.

2. Lorsque le délai-congé se déroule intégralement pendant une période normalement non travaillée le conducteur concerné perçoit, en cas de licenciement, une indemnité égale, pour un mois de délai-congé, au vingt-quatrième de sa rémunération annuelle, compte tenu de la durée annuelle minimale de travail fixée dans l'annexe à son contrat de travail.

3. En cas de délai-congé inférieur ou supérieur à un mois, les sommes attribuées au conducteur concerné en application du présent article sont calculées proportionnellement à la durée du délai-congé.

Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel

Article 17

En vigueur étendu

Les conducteurs scolaires sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux personnels permanents en matière d'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel.

Formation professionnelle

Article 18

En vigueur étendu

La formation professionnelle des conducteurs scolaires doit être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé.

Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés au cours de cette formation, un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année, notamment :

- au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés) ;

- aux principes élémentaires de secourisme ;

- à l'actualisation des connaissances du code de la route ;

- à des exercices d'évacuation des véhicules.

Dispositions diverses

Article 19

En vigueur étendu

1. Avantages acquis.

Le présent protocole ne peut en aucun cas être la cause d'une restriction des avantages acquis antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Par " avantages acquis " sont visées plus particulièrement les conditions de travail et de rémunération que les conducteurs scolaires tenaient de leur contrat de travail précédemment à la signature dudit protocole.

Les avantages reconnus par le présent protocole ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou de convention.

2. Accords d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions prévues au présent accord pourront être éventuellement complétées par accord d'entreprise ou d'établissement passé avec une ou plusieurs organisations représentatives dans l'entreprise ou l'établissement sous réserve des dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail.

A cette fin les entreprises rechercheront les moyens d'adapter les dispositions générales de leurs accords d'établissement ou d'entreprise au cas particulier des conducteurs scolaires embauchés dans le cadre d'un contrat de travail intermittent.

Révision et dénonciation

Article 20

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole pourront faire l'objet d'une révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale principale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Abrogation des dispositions antérieures

Article 21

En vigueur étendu

Le présent protocole annule et remplace les textes du protocole du 6 septembre 1991 et de son accord complémentaire du 15 mai 1992.

Date d'application

Article 22

En vigueur étendu

Sans préjudice des accords d'établissement ou d'entreprise qui devront être en conformité avec le présent protocole, celui-ci est applicable à compter de son extension.

Publicité

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires du 15 juin 1992

Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

En vigueur étendu

Au cours des négociations qui ont abouti à la signature du protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires, les parties signataires :

- décident de saisir la commission technique paritaire chargée de suivre l'application du protocole d'accord sur l'inaptitude physique des conducteurs (régime PRIAC) afin de faire prendre en charge, par ledit régime, les conducteurs scolaires visés par le présent protocole ;

- conviennent d'examiner l'opportunité d'un titre de qualification professionnelle de conducteur scolaire et d'en tirer les conséquences, en terme de reconnaissance de la qualification professionnelle dans le cadre d'une actualisation des emplois de transport de voyageurs ;

- demandent aux autorités organisatrices de ne signer des contrats de transport scolaire qu'avec les entreprises qui s'engagent à respecter les dispositions au présent protocole ;

- demandent au président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation des transports routiers et des activités auxiliaires du transport de mettre tout en oeuvre pour que le présent protocole fasse l'objet d'un arrêté d'extension dans les meilleurs délais ;

- décident de se rencontrer au cours du mois de juin 1993 pour faire le bilan de l'application du présent protocole et, notamment, de faire le point sur les travaux relatifs à la reconnaissance du titre de qualification professionnelle.

Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane

PRÉAMBULE

En vigueur étendu

Les parties signataires sont d'accord pour mener une action concertée et volontaire afin de limiter l'impact social que la suppression des frontières douanières internes à la CEE générera sur les entreprises de commissionnaires en douane exerçant tout ou partie de leurs activités au niveau intracommunautaire.

Dans le cadre des procédures légales de licenciement pour motif économique tant individuel que collectif, les entreprises s'engagent à mettre en application des mesures sociales particulières constitutives d'un plan social quels que soient leur effectif et le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles projettent de prononcer. Elles réaffirment leur volonté de limiter au maximum le nombre de ces licenciements et de privilégier, dans la mesure de leurs possibilités, les reclassements notamment par une politique de mutation ou de transfert à l'intérieur de l'entreprise, du groupe, et le cas échéant de la profession à laquelle elles appartiennent.

Elles réaffirment que les mesures du plan social, objet du présent accord, ne sont pas exclusives des mesures préventives que les entreprises pourraient éventuellement mettre en place en vue de réduire le nombre de lienciements et faciliter les reclassements internes tels que :

- aménagement du temps de travail et/ou réduction de la durée du travail lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter les licenciements ;

- temps partiel volontaire ;

- recours à des mesures de mutations ;

- recherche des possibilités de reclassement interne ;

- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements et recours éventuels aux conventions formation prévention et aux conventions adaptation du FNE ;

- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;

- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés, et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;

- aide au retour au pays d'origine.

Les entreprises décident, afin de faciliter les reclassements des salariés qui, par suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise où ils travaillent, de prendre des mesures particulières en recourant, notamment, aux conventions du Fonds national de l'emploi, dans les conditions définies au présent accord et dans le relevé de conclusions signé le 22 juin 1992.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le plan social défini dans le présent accord s'applique dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane en vigueur au 1er janvier 1992 et entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Le plan social s'adresse aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et exerçant leurs activités professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus et dont le poste de travail disparaît suite à la suppression des opérations administratives de déclarations en douane.

Durée du plan social

Article 3

En vigueur étendu

Le plan social concerne les salariés visés à l'article 2 ayant reçu notification de leur licenciement ou dont le contrat de travail arrive à expiration entre le 1er septembre 1992 et le 31 décembre 1993.

Le plan social prévoit les mesures sociales indiquées aux articles 6 à 13 ci-après.

Le comité national de pilotage et de coordination mentionné à l'article 15 se réunira obligatoirement avant le 1er décembre 1993 pour examiner l'opportunité et les conditions de prorogation du plan social.

Article 3

Mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane

En vigueur non étendu

Le plan social concerne les salariés visés à l'article 2 ayant reçu notification de leur licenciement ou dont le contrat de travail arrive à expiration entre le 1er septembre 1992 et le 31 décembre 1993.

Le plan social prévoit les mesures sociales indiquées aux articles 6 à 13 ci-après.

Le comité national de pilotage et de coordination mentionné à l'article 15 se réunira obligatoirement avant le 1er décembre 1993 pour examiner l'opportunité et les conditions de prorogation du plan social.

Information sur le plan social

Article 4

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, le plan social fera l'objet dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles relatives aux licenciements économiques d'une information et d'une communication aux institutions représentatives du personnel et à l'autorité administrative compétente.

Dans les entreprises où n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, les salariés seront informés individuellement par écrit de l'existence du plan social et de leur possibilité de bénéficier des différentes mesures sociales le

composant.

Procédure de licenciement

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles les institutions représentatives compétentes sont consultées sur un projet de licenciement collectif pour des raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète des institutions représentatives et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle consultatif tel qu'il est défini par la loi, l'employeur doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- leur donner les raisons politiques et administratives, économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- leur faire connaître les mesures de nature économique qu'il envisage de prendre ;

- leur préciser le nombre des salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ou l'entreprise, l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles ainsi que les emplois concernés et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

- leur communiquer les mesures à mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et conformément à l'article 4 du plan social professionnel, les mesures d'application qu'il envisage pour l'entreprise ;

- leur indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et des mises en oeuvre des mesures du plan social.

Les licenciements seront notifiés selon les règles légales et conventionnelles. D'accord entre les parties, les préavis légaux ou conventionnels travaillés seront effectués dans les entreprises à compter du 1er octobre 1992.

Les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement calculées sur la base de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à la date de son entrée en congé de conversion seront versées aux intéressés à leur sortie du congé de conversion, date d'effet de leur licenciement.

Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés âgés de cinquante-cinq ans et plus à la fin de leur contrat de travail pourront bénéficier de l'allocation spéciale du FNE tel que prévu aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation spéciale versée aux salariés est égal à 65 p. 100 du salaire journalier de référence dans la limite du plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et à 50 p. 100 du salaire journalier de référence pour la part de ce salaire excédant ce plafond, dans la limite de quatre fois ce plafond.

Le salaire journalier de référence pris en considération pour le versement de l'allocation spéciale du FNE est fixé d'après les rémunérations brutes sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

L'allocation spéciale du FNE cesse d'être versée dès lors que les salariés pourront bénéficier de leurs droits à l'assurance

vieillesse et au plus tard à soixante-cinq ans.

La participation de chaque bénéficiaire de l'allocation spéciale du FNE est égale à :

- la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité légale de licenciement (ou, l'indemnité de départ en retraite si celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement).

Cette participation est plafonnée à 3 p. 100 du salaire journalier de référence multiplié par le nombre de jours de versement (soixante ans ou au-delà jusqu'à l'obtention de cent cinquante trimestres de validation assurance vieillesse). Elle est prélevée sur l'indemnité de licenciement du bénéficiaire.

Congé de conversion

Article 7

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de cinquante-cinq ans pourront adhérer à un congé de conversion d'une durée de quinze mois, ceux exerçant leurs activités professionnelles dans les zones classées " difficiles " par les pouvoirs publics (dont liste en annexe du présent accord) après concertation avec les organisations professionnelles et syndicales, bénéficieront d'un congé d'une durée de vingt-quatre mois.

La région Ile-de-France sera en tout état de cause exclue du classement en zone difficile.

Durant leur congé de conversion, les salariés percevront mensuellement une allocation de conversion égale à 65 p. 100 de la rémunération brute moyenne des douze mois précédant leur entrée en congé, ce pourcentage étant apprécié en fonction de l'horaire normalement pratiqué dans l'établissement. Le montant de cette allocation sera revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires versés par l'entreprise pendant la période du congé de conversion. Cette allocation ne pourra être inférieure à 100 p. 100 du S.M.I.C. brut. En cas de reclassement effectif sur un contrat de travail à durée indéterminée ou sur un contrat à durée déterminée de plus de six mois ainsi qu'en cas de création ou reprise d'entreprise, le salarié sortant du congé de conversion percevra, à sa demande, une somme correspondante à 65 p. 100 du total des allocations mensuelles qu'il aurait perçues jusqu'à la fin de son congé de conversion.

Les entreprises s'engagent à notifier aux salariés par lettre recommandée avec avis de réception :

- la proposition d'entrée en congé de conversion accompagnée d'une copie de la convention du congé de conversion ;

- le délai de quinze jours imparti au salarié pour faire connaître par écrit son adhésion à la convention de congé de conversion ; toute absence de réponse dans ce délai étant considérée comme un refus d'adhésion ;

- les conséquences pour l'intéressé du refus de l'adhésion à la convention.

L'acceptation du congé de conversion par le salarié entraînera la suspension de son contrat de travail et donnera lieu à l'établissement d'un contrat de congé de conversion, avenant au contrat de travail, qui devra être signé par l'employeur et le salarié.

Ce contrat devra rappeler l'ensemble des droits et devoirs des parties, durant la durée du congé de conversion.

Le salarié adhérant à une convention de congé de conversions'engage à :

- mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec la cellule de reclassement et tenir celle-ci régulièrement informée des résultats obtenus ;

- participer aux actions organisées par la cellule de reclassement dans le cadre d'un programme d'aide au reclassement ;

- se présenter dans les meilleurs délais aux convocations de la cellule de reclassement, participer sur la totalité de leur durée aux formations qui seront décidées en accord avec lui par la cellule de reclassement dans le cadre de la convention de congé de conversion.

L'irrespect de tout ou partie de ces engagements exposerait le salarié à une rupture de son congé de conversion et à son licenciement effectif.

L'entreprise s'engage à remettre mensuellement au salarié en congé de conversion, au moment du versement de l'allocation, un bulletin précisant le montant et les modalités de détermination de son allocation de conversion.

Pendant le congé de conversion, les actions nécessaires au reclassement du bénéficiaire seront mises en place dans le cadre des cellules de reclassement définies à l'article 10 et comporteront notamment des actions de formation.

Le salarié ayant quitté le congé de conversion et dont la tentative de reclassement n'aura pas été concluante pourra de nouveau bénéficier des services de la cellule de reclassement sans pour cela pouvoir bénéficier d'un nouveau congé de conversion.

Les salariés âgés de cinquante-cinq ans ou plus à la fin de leur congé de conversion pourront adhérer à une convention d'allocation spéciale du FNE telle que prévue à l'article 6.

Allocation temporaire dégressive

Article 8

En vigueur étendu

Le salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe auquel appartient l'entreprise sur un emploi moins rémunéré que son emploi d'origine pourra bénéficier, à sa demande, d'une allocation mensuelle destinée à combler la perte de salaire dans la limite d'un montant maximal de 1 500 F par mois pendant une période n'excédant pas trois ans.

L'intéressé devra s'être reclassé dans un délai maximum d'un an à compter de la fin du préavis légal ou conventionnel visé à l'article 5 ou de son adhésion à une mesure de conversion sur un contrat à durée indéterminée ou sur un contrat à durée déterminée de six mois débouchant sur un contrat à durée indéterminée.

Les parties à la négociation sont convenues d'examiner l'opportunité de prolonger le délai visé ci-dessus, lors de la réunion prévue à l'article 16 du présent accord.

L'allocation évaluée forfaitairement au moment de l'embauche dans l'entreprise de reclassement sera versée en trois fractions égales.

Le premier versement sera effectué immédiatement après l'embauche définitive, le deuxième et le troisième versements interviendront au plus tôt douze mois après le précédent versement. Toutefois, ces deuxième et troisième versements ne seront pas effectués lorsque le salarié aura quitté, avant l'échéance de ce versement, l'emploi de reclassement ou lorsque qu'apparaîtra que le bénéfice de l'allocation ne se justifiera plus par suite du rattrapage anticipé du salaire antérieur.

Aide à la mobilité géographique

Article 9

En vigueur étendu

Le salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe auquel appartient l'entreprise bénéficiera à sa demande, en cas de déménagement, d'une aide financière lorsque son nouveau lieu de travail sera distant de son ancien domicile d'au moins 50 kilomètres.

L'intéressé devra s'être reclassé dans un délai maximum d'un an à compter de la fin du préavis légal ou conventionnel visés à l'article 5 ou d'une adhésion à une mesure de conversion.

Les parties à la négociation sont convenues d'examiner l'opportunité de prolonger le délai visé ci-dessus, lors de la rencontre prévue à l'article 16 du présent accord.

Le montant maximal de l'aide sera de 30 000 F par bénéficiaire augmenté de 3 000 F par enfant à charge.

L'aide sera versée sur présentation du devis des frais à engager.

Cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés licenciés bénéficieront durant le congé de conversion d'actions individuelles ou collectives d'aide au reclassement professionnel dans le cadre de cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise.

Les cellules de reclassement visées ci-dessus travailleront en étroite collaboration sous la direction des comités mentionnés à l'article 15 du présent accord.

Ces actions comporteront, notamment, autant que de besoin :

- un bilan individuel de compétence " bilan orientation " ;

- une formation aux techniques de recherche d'emploi ;

- une remise à niveau facilitant le reclassement sur un autre poste de travail ;

- une formation d'adaptation à un emploi identifié ;

- une formation qualifiante de nature à déboucher sur un emploi.

La cellule s'attachera à rechercher un nouvel emploi pour chaque salarié, dès l'entrée de celui-ci en congé de conversion.

Des entretiens réguliers avec chaque salarié en recherche d'emploi auront lieu afin de faire le point sur le déroulement de sa prospection du marché de l'emploi, d'échanger les coordonnées des entreprises sollicitées en vue d'embauche et de dégager les difficultés rencontrées ainsi que les moyens de les surmonter.

Dans le cadre des cellules seront mises en place des " bourses des emplois ". Les entreprises s'engagent à y déposer toutes les offres d'emplois dont elles disposeront, qu'il s'agisse d'emploi existant ou à créer. Les bénéficiaires du présent plan social seront prioritaires pour accéder à ces emplois.

La cellule mettra à la disposition des salariés les moyens matériels (téléphone, photocopie, offre d'emploi...) leur permettant d'effectuer les démarches nécessaires à leur reclassement.

La cellule développera la meilleure collaboration possible avec les organismes publics locaux d'emploi et de formation.

Indemnité complémentaire spécifique de licenciement

Article 11

En vigueur étendu

En complément à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est instituée une indemnité complémentaire spécifique.

Son montant est fixé forfaitairement à 3 500 F par année d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale d'une ancienneté de vingt années.

Seuls les salariés ayant adhéré à une convention de congé de conversion pourront en bénéficier.

Elle sera versée, sur demande de l'intéressé, dès son entrée en congé de conversion.

Salariés de plus de cinquante ans

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à limiter le nombre de licenciements de salariés âgés de plus de cinquante ans en recourant notamment à des mesures de reclassement internes.

Les parties signataires s'engagent à être très attentives à cette catégorie de salariés, notamment lorsque les salariés n'auront pu se reclasser au cours de leur congé de conversion.

Ces dernier doivent faire l'objet d'un suivi très particulier qui mobilisera tous les moyens existants pour favoriser leur réinsertion professionnelle et éviter qu'ils ne s'engagent sur la voie de l'exclusion.

Elles porteront à la connaissance des structures locales tripartites, mentionnées à l'article 15 chargées de suivre l'application du plan social, les cas des salariés se trouvant dans cette situation afin que ceux-ci bénéficient des dispositions de l'article 6 du relevé de conclusions du 22 juin 1992.

Durée du travail

Article 13

En vigueur étendu

Pendant la durée d'application du plan, les entreprises s'engagent à limiter le recours aux heures supplémentaires dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail, alinéas 2 et 3, sauf circonstances exceptionnelles nécessitant un dépassement de ces durées de travail.

Dans cette hypothèse, l'autorité compétente sera saisie dans le cadre des dispositions légales existantes.

Mise en oeuvre du plan social

Article 14

En vigueur étendu

Afin de mettre en oeuvre les mesures particulières du plan social défini ci-dessus, les entreprises s'engagent à contracter avec les pouvoirs publics conformément aux dispositions de reclassement du relevé de conclusions du 22 juin 1992, les différentes conventions nécessaires, notamment celle du Fonds national de l'emploi.

Suivi du plan social

Article 15

En vigueur étendu

Dans chaque département ou région concerné où auront été mises en place des cellules de reclassement sous l'égide d'un comité d'orientation tripartite présidé par le préfet et regroupant les représentants des pouvoirs publics, des entreprises et des salariés, les entreprises s'engagent à adresser à cet organisme simultanément à la saisine des institutions représentatives, les informations nécessaires au suivi du déroulement du plan social. Ces informations respecteront la confidentialité des dossiers individuels des salariés ainsi que celle de la vie des entreprises.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les entreprises adresseront ces mêmes informations, quelles que soient leur effectif et le nombre de licenciements pour motif économique qu'elles projettent, à ce même organisme, quatorze jours avant l'envoi des convocations à l'entretien préalable prévu à l'article L. 122-14 du code du travail.

Afin de veiller au respect des engagements pris par les parties a été mis en place outre les cellules de reclassement précitées, un Comité national de pilotage et de coordination suite à la signature du relevé de conclusions du 22 juin 1992.

Ce comité qui se réunira régulièrement sera chargé par les parties signataires de suivre la bonne application du plan social. Il pourra s'adjoindre toute personne dont il estimera la présence nécessaire pour mener à bien sa tâche.

Les représentants des salariés bénéficieront, sans subir de perte de salaire du temps nécessaire pour participer aux travaux tant des cellules de reclassement locales que du Comité national de pilotage et coordination désignés ci-dessus.

Durée et mise en oeuvre de l'accord

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour la durée du plan social conformément aux dispositions de l'article 3 (§ 1 et 3).

Les parties à la négociation sont convenues de se rencontrer au cours du dernier trimestre précédant la date de fin de l'accord afin d'examiner la situation existante et envisager les éventuelles adaptations nécessaires au présent plan, l'opportunité et les conditions de sa prorogation.

Les effets de cet accord cesseront à l'application du plan social.

La mise en oeuvre du présent accord s'inscrit dans le cadre de l'application des dispositions figurant dans le relevé de conclusions du 22 juin 1992.

Dénonciation

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail, selon les

modalités prévues par l'article 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dépôt et publicité

Article 18

En vigueur étendu

Le présent protocole fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points

Article Préambule

En vigueur étendu

Considérant que la mise en application des dispositions relatives au permis à points peut avoir des conséquences particulières sur l'exercice de l'activité des conducteurs routiers dans les entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant qu'une telle situation justifie la mise en place de mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points pour des salariés dont le métier est la conduite de véhicules à titre professionnel,

Reconstitution partielle des points

Article 1er

En vigueur étendu

1. En cas de perte partielle de points, tout conducteur peut s'adresser à son employeur pour lui demander, dans un souci de prévention, une autorisation d'absence afin de suivre le stage de 2 jours de formation spécifique dans le but de récupérer le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

Cette initiative ne peut en aucun cas être prise en compte en vue d'une sanction disciplinaire.

2. Sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois avant la date de stage, cette autorisation d'absence est accordée par écrit. Ce délai peut être réduit par accord entre les parties.

A défaut du respect de prévenance ou d'accord entre les parties sur une réduction de celui-ci, cette autorisation est accordée dans des délais compatibles tant avec l'organisation du travail dans l'entreprise qu'avec le calendrier du stage. La date du stage demandé ne peut faire l'objet que d'un seul report par l'employeur.

3. Les modalités et les conditions de la prise en charge de ce stage de formation spécifique sont fixées par les partenaires sociaux dans le cadre du fonds spécial professionnel " permis sécurité " créé sous l'égide de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, dans la limite des fonds qui lui seront affectés.

Conséquences de la suspension ou de l'invalidation du permis de conduire sur le contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

1. La suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraînent pas, en tant que telles, la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur au sens de la convention collective susvisée, à condition que le salarié concerné ait immédiatement informé son employeur de la mesure dont il a fait l'objet, à savoir le premier jour de travail suivant celui où la mesure lui a été notifiée.

2. Une concertation doit s'engager entre l'employeur et le conducteur afin qu'ils examinent ensemble la situation, sans qu'il soit pour autant porté atteinte au principe de la confidentialité.

A cette occasion, le conducteur, s'il le souhaite, se fait assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

La situation du salarié concerné fait l'objet d'une information de la part de l'employeur au comité d'établissement ou d'entreprise ou aux délégués du personnel au cours de la réunion mensuelle la plus proche de l'une de ces institutions représentatives.

a) A l'issue de la concertation avec l'employeur, si un emploi de reclassement se trouve immédiatement disponible, celui-ci est proposé au conducteur.

b) A défaut, et pour permettre le maintien des ressources du conducteur, celui-ci peut demander la liquidation de tout ou partie de ses congés acquis (congés payés, repos compensateurs...) notamment dans les hypothèses de suspension de permis de conduire de courte durée.

c) En l'absence de reclassement immédiat ou au terme de la période définie au paragraphe ci-dessus, le contrat de travail est soit suspendu par accord entre les parties, soit rompu conformément aux dispositions du paragraphe 3 ci-dessous. L'accord entre l'employeur et le conducteur doit notamment porter sur la durée de la suspension du contrat de travail.

d) Pendant la période de suspension du contrat de travail, le conducteur a la possibilité de suivre une action de formation selon les modalités et conditions fixées par les partenaires sociaux dans le cadre du fonds spécial professionnel " permis sécurité " créé sous l'égide de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE), dans la limite des fonds qui lui seront affectés.

e) Pour les conducteurs ayant 1 an d'ancienneté dans un poste de conduite dans l'entreprise, pendant les périodes visées aux § b et c, l'employeur recherche un reclassement du conducteur parmi le personnel de l'établissement, ou de l'entreprise, dans une zone géographique compatible avec le domicile et dans un emploi disponible de remplacement aussi comparable que possible à son emploi de conducteur, tant au regard du niveau de qualification que du salaire.

Toute proposition de reclassement émanant de l'employeur doit être formulée par écrit et faire l'objet d'une réponse écrite de la part du salarié concerné dans un délai maximal de 7 jours à compter de la réception de la proposition ; en cas de refus de la part du conducteur du reclassement proposé dans les conditions ci-dessus, l'employeur peut prononcer le licenciement.

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de proposer un reclassement au conducteur, ce dernier peut informer et/ou demander à l'employeur d'informer les antennes régionales (spécialisées " transports " ou non) de l'ANPE et la CNPE de la situation dans laquelle il se trouve (suspension de son contrat de travail), afin qu'elles lui apportent leur concours pour l'aider à chercher un emploi de reclassement disponible notamment dans son bassin d'emploi.

A l'issue de la période de suspension du contrat de travail convenue entre les parties, le conducteur reprend ses activités dans l'entreprise, à condition, d'une part, d'en avoir manifesté l'intention auprès de l'employeur au moins 15 jours avant l'expiration de ladite période, d'autre part, d'être de nouveau en possession de son permis de conduire ; à défaut, l'employeur peut prononcer le licenciement.

3. A défaut d'accord entre les parties sur la suspension du contrat de travail, ou à défaut de reclassement, il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre la procédure de licenciement.

4. En cas de licenciement, le conducteur perçoit les indemnités de licenciement conformément aux dispositions légales ou

conventionnelles, à l'exclusion de toute indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où le conducteur se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses activités professionnelles pendant cette période.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables en cas de suspension ou de retrait du permis de conduire pour inaptitude physique à la conduite.

6. Les dispositions du présent article ne sont pas exclusives de l'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur et de l'appverifdoc des dispositions relatives au droit du licenciement.

Fonds spécial professionnel " permis sécurité "

Article 3

En vigueur étendu

1. La perte partielle de points ou l'invalidation du permis de conduire rendant nécessaire le suivi d'une formation professionnelle spécifique pour les conducteurs exerçant leur activité dans le cadre du transport public par route, il est créé sous l'égide de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) un fonds spécial professionnel " permis sécurité ".

2. Selon des modalités définies par les partenaires sociaux et dans les limites des fonds qui lui seront affectés :

2.1. : ce fonds a pour objet de financer les actions de formation spécifique prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 1er du présent protocole dans le but de récupérer les points correspondants.

A ce titre, il prend en charge une allocation de ressources versée pendant les temps de formation et les frais de formation du conducteur concerné.

Le montant de cette allocation correspond à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

2.2. : ce fonds à également pour objet de financer les actions de formation spécifiques prévues par la législation en vigueur et visées à l'article 2 du présent protocole dans le but de retrouver l'usage du permis de conduire, pour les conducteurs n'ayant pas besoin d'en repasser les épreuves pratiques, organisées sous la forme d'épreuves théoriques et d'un entretien " sécurité ".

A ce titre, il prend en charge une quote-part d'une allocation de ressources versée pendant les temps de formation et des frais de formation du conducteur concerné.

3. Ces actions de formation peuvent être dispensées par tout organisme de formation habilité et librement choisi par le conducteur.

4. Ce fonds bénéficiera des ressources de financement issues :

- d'une quote-part du fonds collectif mutualisé de la contribution obligatoire à la formation professionnelle géré par les organismes professionnels de formation (AFT - Formation continue et Promotrans) ;

- d'une quote-part de la taxe parafiscale en vue du développement de la formation professionnelle ;

- complétées, le cas échéant :

- d'un financement spécifique par les pouvoirs publics (1) ;

- des subventions des collectivité territoriales.

5. La gestion du fonds sera confiée, tout en conservant le principe de confidentialité, à un service spécialisé de l'AFT, organisme habilité à centraliser les fonds de la taxe parafiscale, conformément aux dispositions du décret n° 91-47 du 14 janvier 1991, sous le contrôle des autorités compétentes.

La CNPE sera tenue informée du budget prévisionnel et de sa gestion.

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur étendu

1. Le présent protocole vient compléter les dispositions de l'annexe I à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

2. La commission nationale d'interprétation et de conciliation, instituée en application de l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, examinera les conditions d'application des dispositions de l'article 2 du présent protocole 1 an après son entrée en vigueur.

A ce titre, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle est mandatée afin de faire toute proposition de modification aux organisations signataires au vu des informations statistiques, des modalités d'application du permis de conduire à points ainsi que des dossiers individuels de demande de reclassement dont elle aura eu connaissance.

3. Les parties signataires prendront les mesures nécessaires pour la mise en oeuvre effective des dispositions de l'article 3 du présent protocole dans un délai de 3 mois à compter de sa signature.

Application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent protocole est applicable à la date de son extension.

Publicité et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent protocole fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétaire-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 22 février 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les entreprises de moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Désignation des organismes collecteurs

Article 2

En vigueur étendu

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés à l'article L. 952-1 du code du travail pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont confiés, à titre exclusif, aux organismes collecteurs de la branche, l'AFT et Promotrans, dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

Les organismes susvisés sont, par ailleurs, habilités à assurer la collecte, l'emploi et la gestion des fonds correspondant à la participation au titre de la formation des travailleurs indépendants, membres des professions libérales et professions non salariées dans les conditions prévues par l'alinéa 4 de l'article L. 953-1 du code du travail.

Gestion des fonds

Article 3

En vigueur étendu

Les fonds mutualisés visés à l'article 2 ci-dessus sont gérés par une section particulière distincte au sein de chacun des organismes collecteurs, l'AFT et Promotrans.

Missions des instances paritaires

Article 4

En vigueur étendu

Il appartient aux instances paritaires mises en place dans les sections particulières des organismes collecteurs visés à l'article 2 du présent accord de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises occupant moins de 10 salariés ;

- de prendre en charge, dans les conditions définies en application des dispositions de l'alinéa ci-dessus, les frais de fonctionnement des actions de formation concernant les personnes visées à l'article 2 du présent accord, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

- d'informer les entreprises et les salariés sur les conditions d'intervention financière de la section particulière visée à l'article 3 ci-dessus ;

- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion de la section particulière ;

- désigner un commissaire aux comptes et approuver les documents comptables relatifs à l'activité de la section particulière.

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

Compte tenu des dispositions des articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail, et conformément aux dispositions réglementaires, il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'AFT et Promotrans aux fins de collecte, d'emploi et de gestion des fonds visés à l'article 2 du présent accord.

Participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés, Annexe Accord du 22 février 1993

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité relève de l'une des industries du transport représentées par l'union des fédérations de transport et énumérées ci-après par référence à la nomenclature des activités approuvée par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 :

6911. Transports routiers de marchandises en zone longue.

6912. Transports routiers de marchandises en zone courte et camionnage.

6922. Transports routiers de voyageurs :

- transports interurbains en service régulier (spécialisé ou non) ou occasionnel.

- location d'autocars avec chauffeur.

6924. Déménagements et garde-meubles.

6925. Location de véhicules industriels avec ou sans chauffeur.

7401. Collecte de fret maritime :

- commissionnaires de transport maritime, commissionnaires agréés en douane et transitaires.

7402. Collecte de fret aérien :

- commissionnaires de transport aérien, commissionnaires agréés en douane et transitaires.

7403. Collecte de fret terrestre et fluvial :

- commissionnaires de transport terrestre et fluvial, commissionnaires agréés en douane et transitaires.

8413. Ambulances.

En outre, à la demande des organisations syndicales intéressées et si ces industries ne peuvent pas être rattachées à une

autre convention collective, des avenants à la présente convention pourront inclure dans son champ d'application des industries diverses ressortissant au transport et s'apparentant à l'une des industries ci-dessus énumérées.

Il est précisé que la présente convention ne s'applique pas aux entreprises industrielles ou commerciales effectuant des transports définis comme " transports privés " par la réglementation des transports en vigueur.

Dans le cas d'entreprises mixtes telles que " transport public et commerce de charbon ", la présente convention s'applique normalement au personnel affecté aux services de transport public, le personnel affecté au commerce de charbon restant régi par les dispositions de convention applicable à cette branche d'activité. Toutefois, lorsque le personnel de l'entreprise mixte n'est pas affecté exclusivement à l'une ou l'autre des deux branches d'activité et qu'une répartition du personnel entre les deux conventions collectives correspondantes apparaît de ce fait impossible, l'ensemble du personnel de l'entreprise mixte est soumis à la convention correspondant à l'activité principale.

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain.

Accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise "grands routiers" ou "longue distance"

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant les limites maximales de la réglementation nationale en matière de temps de travail, les spécificités des conditions d'exercice actuelles de l'activité des personnels de conduite grands routiers ou longue distance, et dans la perspective de réduire, par étapes, les écarts constatés ;

Considérant que à l'issue des travaux présidés par G. Dobias sur la situation économique et sociale dans les transports routiers de marchandises
(« Contrat de progrès»), les partenaires sociaux se sont engagés à ouvrir des négociations dans le but d'améliorer la sécurité et les conditions de travail des conducteurs grands routiers ou longue distance en prévoyant :

- d'une part, les conditions de transparence des durées des temps de service et de leur rémunération ;

- d'autre part, une réduction programmée des temps de service ;

Considérant qu'un accord sur ces bases entre les partenaires sociaux est de nature à favoriser une évolution de la réglementation communautaire européenne dans la perspective de limiter à 200 heures mensuelles la durée maximale des temps de service,

il est convenu ce qui suit :

Titre Ier Préambule

Clauses de sauvegarde

Article 1.1

En vigueur non étendu

L'entrée en application du présent accord au 1er janvier 1995 ne doit entraîner :

- aucune diminution, pour chaque salarié, du niveau mensuel moyen de ses rémunérations effectives constatées dans l'entreprise au cours de l'année précédant la date d'entrée en application de l'accord.

Pour les conducteurs effectuant des horaires inférieurs à 200 heures, les rémunérations effectives ne sauraient être inférieures aux niveaux garantis par la convention collective pour les durées de temps de service considérées ;

- aucune dégradation des conditions de travail dans l'ensemble des entreprises, notamment par un allongement généralisé des durées hebdomadaires et/ou mensuelles des temps de service dans les entreprises dont les durées maximales de temps de service se situent à un niveau inférieur à celles fixées par le présent accord ;

- aucune remise en cause des accords d'entreprise plus favorables sur l'organisation et les temps de service en vigueur à la date d'entrée en application de l'accord.

Titre II Champ d'application

Personnels visés par l'accord

Article 2.1

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux personnels de conduite des transports routiers de marchandises en transport national ou international affectés régulièrement à des services ou trafics comportant habituellement, outre les temps de conduire, des temps d'attente notamment à l'enlèvement et à la livraison des produits et des marchandises, la surveillance ou la participation aux opérations de chargement et de déchargement, et, plus généralement, la prise de repos journaliers hors du domicile, dans le cadre d'une activité soumise en permanence à des aléas d'origines diverses.

Sont à ce titre concernés par les dispositions du présent accord les personnels qualifiés, personnels de conduite grands routiers ou longue distance par leur contrat de travail, c'est-à-dire les personnels de conduite affectés, dans les transports routiers de marchandises, à des services leur faisant obligation de prendre au moins 6 repos journaliers par mois hors du domicile (circulaire du ministère des transports du 18 juillet 1983).

Le présent accord est également applicable au personnel de conduite des entreprises de déménagement sous réserve des dispositions de l'article 8.3.

Titre III Temps de service

Définition

Article 3.1

En vigueur non étendu

L'objectif des parties signataires du présent accord est de prendre en compte les services passés par les personnels de conduite au service de l'entreprise, dans l'exercice de leur métier.

L'ensemble de ces temps, ou temps de service, comprend par nature, des périodes d'activité d'intensité variable.

A ce titre, sont pris en compte pour 100 % de leur durée :

- les temps de conduite ;

- les temps d'autres travaux, tels que chargement, déchargement, entretien du véhicule, formalités administratives ... ;

- les temps à disposition tels que surveillance des opérations de chargement et déchargement, sans y participer, et/ou temps d'attente, durant lesquels, bien que n'étant pas tenu de rester à son poste, le conducteur ne peut disposer librement de son temps.

En revanche, ne sont pas pris en compte au titre du temps de service l'ensemble des interruptions, repos, temps pendant

lesquels le conducteur n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps.

Décompte des temps de service

Article 3.2

En vigueur non étendu

1. Pour décompter les temps de service, la manipulation du séleceur de temps du chronotachygraphe ou de tout autre appareil d'informatique embarquée est la règle, aussi bien pour apprécier les temps de conduite que les temps autres que la conduite et les temps de repos ; cette manipulation est promue par les employeurs comme par les représentants du personnel.

L'absence ou la mauvaise manipulation, dès lors qu'elles apparaissent systématiques ;

- sont du ressort du pouvoir disciplinaire de l'employeur lorsqu'elles sont du faut du conducteur ;

- sont sanctionnées conformément aux dispositions réglementaires en vigueur lorsqu'elles sont du fait de l'employeur.

2. Pour permettre une application généralisée à l'ensemble des entreprises des dispositions du présent article, notamment au regard de l'objectif de transparence des temps de service réellement pratiqués et de leur rémunération à 100 %, les entreprises pourront appliquer les dispositions des paragraphes 3 et 4 ci-dessous.

3. Des accords d'entreprise visant exclusivement à l'application du présent accord sont conclus, conformément à la législation en vigueur avec les seuls délégués syndicaux lorsqu'ils existent, tant en ce qui concerne le décompte des heures et leur rémunération que la diminution effective des temps de service.

Ces accords sont communiqués, dès leur conclusion, par le chef d'entreprise à l'inspecteur du travail des transports territorialement compétent.

4. Dans les autres entreprises, les chefs d'entreprise devront, avant le 31 mars 1995, se rapprocher des services compétents de l'inspection du travail des transports afin de leur présenter les initiatives qu'ils envisagent de prendre pour mettre en oeuvre le présent accord, tant pour ce qui concerne le décompte des heures et leur rémunération que la diminution effective des temps de service.

Ces initiatives, préalablement à leur mise en application, doivent recueillir l'avis de l'inspecteur du travail des transports qui doit être transmis au chef d'entreprise et communiqué au personnel concerné.

A défaut de réponse de l'inspecteur du travail des transports dans les 3 semaines suivant la réception de la demande d'avis, le chef d'entreprise peut mettre en application les initiatives proposées.

Les chefs d'entreprise devront ensuite présenter à ces mêmes services les résultats de leurs initiatives effectivement atteints au fur et à mesure de leur obtention.

5. Les accords conclus ou initiatives proposées ne sauraient, en tout état de cause, avoir pour effet de mettre en place des mesures moins favorables aux personnels que celles prévues par le présent accord, en particulier en matière de décompte des durées de service, et, notamment, de sous-évaluer les durées des temps autres que la conduite prises en compte pour la rémunération des temps de service, pour l'attribution des repos récupérateurs et pour le respect deslimites maximales des durées de temps de service prévues à l'article 7.1.

6. Le contrat de travail des conducteurs visés par le présent accord doit, conformément aux dispositions de l'article 11 de la CCNP, faire obligatoirement référence au présent article.

7. Dans le cas exceptionnel où le conducteur est présent dans l'entreprise en dehors de son activité normale de conducteur, son temps de service rémunéré est calculé en fonction du temps effectivement travaillé dans l'entreprise, le jour considéré, sans être inférieur à l'horaire normal pratiqué dans l'entreprise.

8. Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer au début de l'année 1996 dans la perspective de dresser un bilan des difficultés éventuelles d'application des dispositions du présent article rencontrées au cours de l'exercice 1995 pour apprécier la nature des temps autres que la conduite.

Titre IV Rémunération des temps de service

Rémunération effective

Article 4.1

En vigueur non étendu

1. Les temps de service tels que définis à l'article 3-1 et décomptés conformément aux dispositions de l'article 3-2 doivent donner lieu au versement d'une rémunération effective correspondant à l'intégralité de ces temps.

Les frais professionnels (frais de déplacement, de péage ...) ne font pas partie de la rémunération effective.

2. La rémunération effective mensuelle, quelle qu'en soit la structure, ne doit pas être inférieure à la rémunération mensuelle professionnelle garantie correspondant à l'emploi occupé par le conducteur, à son ancienneté dans l'entreprise et à la durée de son temps de service décompté au titre du mois considéré.

Heures supplémentaires

Article 4.2

En vigueur non étendu

Les heures de temps de service sont majorées :

- de 25 % au-delà de 169 heures mensuelles jusqu'à la 200e heure ;

de 50 % au-delà de 200 heures mensuelles.

Rémunération mensuelle professionnelle garantie

Article 4.3

En vigueur non étendu

Il est créé une rémunération professionnelle garantie dont les montants sont fixés, pour une durée mensuelle de temps de service de 200 heures, par les barèmes annexés au présent accord.

Ces montants sont majorés :

- des indemnités conventionnelles prévues par les articles 7 ter paragraphe a et b (jours fériés travaillés) 7 quater (dimanches travaillés) et 24 bis (travail de nuit) ;

- des pourcentages d'ancienneté à raison de :

2 % après 2 années de présence dans l'entreprise ;

4 % après 5 années de présence dans l'entreprise ;

6 % après 10 années de présence dans l'entreprise ;

8 % après 15 années de présence dans l'entreprise ;

L'ancienneté effective dans l'entreprise est décomptée à partir de la formation du contrat de travail.

Pour les conducteurs titulaires du certificat d'aptitude professionnelle visés par le présent accord, l'ancienneté est majorée de 2 ans à l'embauche et lors du passage des tranches d'ancienneté successives.

Comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie

Article 4.4

En vigueur non étendu

I. - La rémunération effective visée à l'article 4.1 doit être comparée aux montants de la rémunération mensuelle professionnelle garantie fixés par les barèmes annexés au présent accord.

II. - Pour comparer la rémunération effective et la rémunération mensuelle professionnelle garantie, sont pris en compte les éléments de rémunération, salaires et primes, versés au titre de l'activité de 1 mois, considéré à l'exclusion des gratifications ayant un caractère bénévole et exceptionnel.

Les éléments de rémunération à versement différé au-delà du mois (13e mois, prime de vacances, ...) n'entrent pas dans l'assiette de comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie.

Dispositions générales

Article 4.5

En vigueur non étendu

Dans le cadre du présent accord, les dispositions des articles 4.1 (rémunération effective), 4.3 (rémunération mensuelle professionnelle garantie) et 4.4 (comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie) spécifiques aux personnels de conduite grands routiers ou longue distance marchandises :

- se substituent à celles des articles 12 "Rémunérations effective" et 13 "Rémunération globale garantie" de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- ne préjugent pas de la définition des rémunérations garanties retenues dans le cadre des négociations qui s'ouvriront pour les autres catégories de personnels de conduite marchandises.

Titre V Repos récupérateurs

Principes d'attribution

Article 5

En vigueur non étendu

Tout personnel de conduite grands routiers ou longue distance doit bénéficier de repos récupérateurs effectifs en contrepartie des durées réelles de temps de service.

Ces repos récupérateurs accordés conformément aux dispositions de l'article 5.2 du présent accord ne sauraient se cumuler avec les repos compensateurs déjà attribués dans les entreprises.

L'attribution des jours de repos récupérateur ne fait pas obstacle à l'application des dispositions réglementaires et conventionnelles plus favorables relatives au repos compensateur.

Les jours de repos récupérateur, cumulables avec les repos hebdomadaires au domicile, sont pris au plus tard dans les trois mois suivant leur inscription sur le bulletin de paye, par journée entière, ou, le cas échéant, par demi-journée, sur demande écrite du salarié. L'attribution effective du repos récupérateur est la règle, sous la responsabilité de l'employeur. Une indemnité compensatrice de repos récupérateur non pris est attribuée en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

Le repos récupérateur donne lieu à une indemnisation ne devant entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le conducteur aurait perçue s'il avait travaillé pendant la ou les journée(s) ou demi-journée(s) considérée(s).

Calendrier d'attribution

Article 5.2

En vigueur non étendu

1. A compter du 1er octobre 1995

Les jours de repos récupérateurs sont attribués à raison :

- de 1/2 journée à partir de 200 heures et jusqu'à 219 heures de temps de service par mois calendaire ;

- de 1 journée à partir de 220 heures et jusqu'à 239 heures de temps de service par mois calendaire ;

- de 1 journée et 1/2 pour 240 heures de temps de service par mois calendaire.

2. A compter du 1er janvier 1997

Les jours de repos récupérateurs sont attribués à raison :

- de 1/2 journée à partir de 200 heures et jusqu'à 214 heures de temps de service par mois calendaire ;

- de 1 journée à partir de 215 heures et jusqu'à 224 heures de temps de service par mois calendaire ;

- de 1 journée et 1/2 à partir de 225 heures et jusqu'à 229 heures de temps de service par mois calendaire ;

- de 2 jours pour 230 heures de temps de service par mois calendaire.

Titre VI Bulletin de paye

Présentation et utilisation

Article 6.1

En vigueur non étendu

A compter du 1er octobre 1995, afin d'assurer la transparence entre la durée des temps de service et leur rémunération, et de contrôler l'attribution des repos récupérateurs, le bulletin de paye ou le relevé mensuel d'activité doit mentionner obligatoirement, après régularisation éventuelle le mois suivant compte tenu du délai nécessaire à leur connaissance effective :

- la durée des temps de conduite ;

- la durée des temps autres que la conduite ;

- l'ensemble de ces temps constitutifs du temps de service rémunéré, récapitulés mensuellement ;

- les informations relatives aux repos récupérateurs acquis en fonction des durées des temps de service effectuées.

Au plus tard au 30 septembre 1995, les parties signataires mettront au point les modèles types des documents spécifiques au personnel de conduite visés par le présent article.

En cas de contestation sur les mentions portées sur le bulletin de paye ou le relevé mensuel d'activité, le personnel de conduite a le droit d'obtenir communication, sans frais, des disques concernés et/ou des éléments ayant servi de base à l'élaboration du bulletin de paye contesté.

Titre VII Réduction des temps de service

Calendrier

Article 7.1

En vigueur non étendu

1. Dans le respect des dispositions du règlement communautaire européen sur les durées des temps de conduite et de repos, les durées maximales de temps de service des conducteurs grands routiers ou longue distance fixées ci-dessous constituent des limites maximales qui ne sauraient être dépassées pour quelque motif que ce soit.

Sont pris en compte, pour l'appréciation des durées maximales de temps de service, les jours fériés légaux, les congés payés, les repos compensateurs ou récupérateurs, les temps de formation et de délégation.

2 a. A compter du 1er octobre 1995, les durées maximales de temps de service des personnels de conduite grands routiers ou longue distance ne devront pas être supérieures à :

240 heures de temps de service sur 1 mois (soit 55 heures hebdomadaires en moyenne) ;

60 heures de temps de service sur 1 semaine isolée.

2 b. A compter du 1er janvier 1997, les durées maximales de temps de service des personnels de conduite grands routiers ou longue distance ne devront pas être supérieures à :

230 heures de temps de service sur 1 mois (soit 53 heures hebdomadaires en moyenne) ;

56 heures de temps de service sur 1 semaine isolée.

2 c. Au-delà du 31 décembre 1997, les entreprises de transport routier de marchandises françaises considèrent qu'elles ne peuvent s'inscrire dans la concurrence européenne que si des règles communes sont mises en oeuvre dans toutes les entreprises de l'Union européenne.

A cette fin, les partenaires sociaux conviennent de faire progresser l'Europe sociale des transports dans la perspective d'un plafonnement :

- à compter du 1er janvier 1988, de la durée maximale de temps de service des personnels de conduite grands routiers ou longue distance à 220 heures de temps de service sur 1 mois ;

- à compter du 1er janvier 1999, de la durée maximale de temps de service des personnels de conduite grand routiers ou longue distance à 200 heures de temps de service sur 1 mois.

3. Les durées maximales de temps de service fixées par le présent article ne préjugent pas de celles retenues dans le cadre des négociations qui s'ouvriront pour les autres catégories de personnels de conduite marchandises.

Titre VIII Dispositions diverses

Commission nationale de suivi de l'accord

Article 8.1

En vigueur non étendu

Il est créé une commission nationale de suivi de l'accord entre les parties signataires au sein de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Cette commission a pour mission :

- de s'assurer du respect des dispositions de l'accord, relatives notamment à la transparence des temps de service et à l'intégralité de leur rémunération ;

- d'examiner les éventuels litiges relatifs aux difficultés d'application de l'accord ;

- de faire un bilan de celles-ci à chacune des étapes fixées par son calendrier sur la base des informations recueillies par les partenaires sociaux, notamment en matière de réduction des temps de service et de ses conséquences en matière d'emploi et de conditions de travail.

A cet effet, la commission dispose des informations résultant des enquêtes administratives et statistiques disponibles, et, le cas échéant, diligentées par les partenaires sociaux, notamment au plan régional.

Personnels de conduite courte distance

Article 8.2

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'engager, avant le 1er juillet 1995, une négociation sur le temps de service, les repos récupérateurs et les rémunérations des personnels de conduite courte distance, dans la perspective d'une suppression des équivalences.

Personnels de conduite du déménagement

Article 8.3

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'engager, avant le 1er juillet 1995, une négociation afin d'adapter aux personnels de conduite du déménagement les dispositions relatives au nombre minimal de découchers dans le mois permettant de les considérer personnels de conduite grands routiers ou longue distance.

Actualisation des barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie

Article 8.4

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord se rencontreront au plus tard à la fin du deuxième trimestre 1997 afin d'examiner les montants des rémunérations mensuelles professionnelles garanties fixés par les barèmes annexés au présent accord, compte tenu de l'évolution générale des prix et des rémunérations garanties par la convention collective nationale, annexe I.

Entrée en application

Article 8.5

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en application le 1er janvier 1995 afin que les entreprises puissent prendre les dispositions nécessaires à sa mise en oeuvre effective dans le respect des échéances qu'il fixe.

Publicité

Article 8.6

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu dans le cadre des dispositions du code du travail (chapitre III du titre III du livre Ier), fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Rémunérations des personnels au 1er octobre 1995, 1er janvier 1997, et 1er janvier 1998

En vigueur non étendu

Rémunération mensuelle professionnelle garantie pour 200 heures mensuelles de temps de service (en francs), sans préjudice de l'application de la clause de sauvegarde visée à l'article 1.1 du présent accord.

A compter du 1er octobre 1995, quelle que soit l'ancienneté

Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service (en francs) :

Coefficient 128 M : 7.544 F

Coefficient 138 M : 7.544 F

Coefficient 150 M : 7.750 F

Les rémunérations mensuelles professionnelles garanties par le barème ci-dessus ne sauraient être inférieures au SMIC en vigueur applicable pour les durées de temps de services considérées.

A compter du 1er janvier 1997

COEFFICIENT : 128 M

ANCIENNETE (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 7.695 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 7.849 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.003 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.157 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.311 F

COEFFICIENT : 138 M

ANCIENNETE (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 7.706 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 7.860 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.014 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.168 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.322 F

COEFFICIENT : 150 M

ANCIENNETE (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 8.015 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.175 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.336 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.496 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.656 F

Les rémunérations mensuelles professionnelles garanties par le barème ci-dessus ne sauraient être inférieures au SMIC en vigueur applicable pour les durées de temps de services considérées.

A compter du 1er janvier 1998

COEFFICIENT : 128 M

ANCIENNETE (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 7.849 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.006 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.163 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.320 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.477 F

COEFFICIENT : 138 M

ANCIENNETE (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 7.873 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.030 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.188 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.345 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.503 F

COEFFICIENT : 150 M

ANCIENNETE (Barème pour 200 heures mensuelles de temps de service en francs) :

A l'embauche : 8.272 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.437 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.603 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.768 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.934 F

Les rémunérations mensuelles professionnelles garanties par le barème ci-dessus ne sauraient être inférieures au SMIC en vigueur applicable pour les durées de temps de services considérées.

Avenant n° 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance "

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article 8-3 " Personnels de conduite du déménagement " de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises " grands routiers " ou " longue distance " prévoyant l'ouverture d'une négociation, avant le 1er juillet 1995, relative aux conditions spécifiques d'application dudit accord au personnel de conduite des entreprises de déménagement ;

Considérant les spécificités de l'activité des entreprises de déménagement et plus particulièrement le caractère saisonnier de ces activités,

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Personnels visés par l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article 8.3 " Personnels de conduite du déménagement " de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service des personnels de conduite marchandises " grands routiers " ou " longue distance " prévoyant l'adaptation aux personnels de conduite du déménagement de la norme de référence relative au nombre de découchers permettant de considérer ces personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance " :

- sont qualifiés personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance ", les personnels de conduite affectés, dans les entreprises de déménagement, à des services leur faisant obligation de prendre au moins 40 repos journaliers par an hors du domicile.

Pour les personnels concernés ayant, à la date d'entrée en application du présent avenant, 12 mois d'affectation au poste de travail, cette norme s'apprécie par référence au nombre de repos journaliers pris hors du domicile au cours de ces 12 mois.

En tout état de cause, les dispositions de l'accord du 23 novembre 1994 s'appliquent aux personnels de conduite du déménagement affectés à des services de déménagement leur faisant obligation de prendre au moins 10 repos journaliers hors du domicile au cours de toute période de 3 mois consécutifs.

1.2. Mise en oeuvre

Dès la signature du présent avenant, les entreprises prendront les dispositions nécessaires au respect de l'ensemble des modalités de mise en oeuvre des principes et normes définies dans l'accord du 23 novembre 1994.

Pour la mise en oeuvre de l'accord à compter du 1er janvier 1996 :

- les temps d'attente sont pris en compte dans le calcul du temps de service ;

- les niveaux de la rémunération mensuelle professionnelle garantie (RMPG) s'appliquent dans les conditions suivantes :

- pour les coefficients 128 DC 1 et 128 DC 2, alignement sur le coefficient 128 M ;

- pour les coefficients 138 DC 1 et 138 DC 2, alignement sur le coefficient 138 M ;

- pour les coefficients 150 DC 1 et 150 DC 2, alignement sur le coefficient 150 M.

1.3. Entrée en application

Le présent avenant entrera en application le 1er janvier 1996.

Dispositions particulières

Article 2

En vigueur non étendu

Simultanément à la signature du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent d'engager une négociation avant le 31 décembre 1995 afin d'adapter les dispositions du chapitre V de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport compte tenu de l'évolution de ce secteur d'activité, tant au regard des conditions d'exploitation des entreprises qu'au regard du contenu des métiers, des classifications et des conditions de travail des personnels concernés.

Les personnels de conduite du déménagement non visés à l'article 1er du présent avenant seront soumis aux dispositions à intervenir :

- soit en application de l'article 8.2 de l'accord national professionnel du 23 novembre 1994 ;

- soit en application de l'alinéa précédent.

Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel "grands routiers" ou "longue distance"

Procès-verbal sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise "grands routiers" ou "longue distance"

En vigueur non étendu

Compte tenu des délais sollicités par certaines organisations syndicales ayant participé à la négociation avant de se prononcer sur la signature du texte définitif du présent accord arrêté lors de la dernière réunion de négociation du 21 octobre 1994, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport réunit les parties patronales et lesdites organisations syndicales, en ce mercredi 23 novembre 1994, pour faire procéder à la signature de l'accord.

A l'occasion de cette réunion de signature, le président de la commission enregistre les précisions ci-après détaillées,

apportées par la délégation patronale en réponse aux demandes de garanties formulées par les organisations syndicales signataires.

1. Application des clauses de sauvegarde

Les garanties prévues par le préambule du texte visent à ce que, à l'entrée en vigueur de l'accord :

- les heures de temps de service réellement effectuées soient décomptées indépendamment du nombre d'heures figurant sur le bulletin de paye avant l'entrée en vigueur de l'accord ;

- la rémunération doit correspondre à l'intégralité des heures ainsi décomptées, sans diminution pour chaque salarié du niveau mensuel moyen de sa rémunération effective antérieure.

2. Application de la rémunération mensuelle professionnelle garantie

En aucun cas, la rémunération effective d'un conducteur ne saurait être inférieure, pour une durée de service mensuelle de 200 heures, au montant des barèmes fixés sur cette base et annexés à l'accord.

En cas d'horaires supérieurs, l'application de ces barèmes conduit, à titre d'exemple, pour un conducteur au coefficient 150 M et quelle que soit son ancienneté, à lui garantir à compter du 1er octobre 1999 :

- pour une durée de service de 230 heures mensuelles, une rémunération effective qui ne soit pas inférieure à 11 558 F ;

Dans tous les cas, si la rémunération effective versée au conducteur, pour une même durée de service, est supérieure à la rémunération garantie par le barème annexé à l'accord, le conducteur conserve sa rémunération effective.

3. Repos récupérateurs

L'attribution obligatoire des repos récupérateurs, calculés conformément aux dispositions de l'accord, ne fait pas obstacle à l'application des règles légales sur le repos compensateur en vigueur dans les entreprises.

L'absence du conducteur, au titre du repos récupérateur, ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération effective.

Chaque journée (ou demi-journée) de repos récupérateur est réputée équivalente à la durée moyenne journalière de service (ou à la durée moyenne de la demi-journée) dans l'entreprise.

En cas d'absence(s) régulière(s) au cours du délai de 3 mois, visé par l'accord, pour la prise effective du repos récupérateur, ce délai est prolongé d'une durée égale à celle de ladite (ou desdites) absence(s).

4. Suivi de l'application de l'accord dans les entreprises

L'accord reposant essentiellement sur le principe de transparence, un bilan sera effectué à l'issue de la première étape, fin 1996 :

- sur la dynamique de transparence qui aura été engagée par les entreprises en vue de l'amélioration de la situation sociale et économique du transport routier ;

- sur l'évolution de l'emploi dans la profession.

Le président enregistre également les déclarations des organisations syndicales signataires, aux termes desquelles celles-ci, dans le cadre de ce même suivi de l'application de l'accord :

- prendront, en fonction des résultats constatés, leurs responsabilités sur les suites à donner, notamment dans la mise en oeuvre des étapes ultérieurement prévues ;

- demanderont la révision des dispositions de l'accord à la suite de l'examen des éventuels litiges relatifs aux difficultés d'application de ces dispositions, conformément aux prescriptions de l'article 2 de la convention collective nationale principale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le président enregistre que les organisations patronales signataires prennent acte de ces déclarations.

Les précisions et déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président établit le présent procès-verbal de signature qui, à la demande des parties, est et demeurera joint à l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises " grands routiers " ou " longue distance "

Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers "Marchandises"

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les conclusions du rapport établi par M. Dobias dans le cadre du Commissariat général du plan et présenté le 5 mai 1994 à M. le Premier ministre et à M. le ministre chargé des transports (" contrat de progrès dans les transports routiers de marchandises ") ;

Considérant que l'exercice du métier de conducteur routier dans les conditions professionnelles les plus satisfaisantes pour les intéressés, les entreprises et la sécurité routière exige une qualification minimale au-delà des seules connaissances acquises par le permis de conduire, dans la perspective de la généralisation d'une formation initiale de type CAP de conduite routière, BEP conduite et service dans les transports routiers ou CFP de conducteur routier ;

Considérant que la mise en place d'un dispositif de formation obligatoire pour l'ensemble des conducteurs routiers professionnels assurant sous quelque statut que ce soit (salariés du " compte d'autrui ", travailleurs indépendants et salariés du " compte propre ") le transport de marchandises ou produits peut contribuer efficacement à la politique d'amélioration de la sécurité routière ;

Considérant que les parties signataires souhaitent que le principe de l'obligation de la formation professionnelle initiale des conducteurs routiers soit généralisé dans le cadre de l'Union européenne.

il a été convenu ce qui suit :

TITRE Ier : FORMATION INITIALE MINIMALE OBLIGATOIRE DES CONDUCTEURS ROUTIERS

Principe

Article 1er

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de conducteur routier, tout salarié d'une entreprise du secteur des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport occupant un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC (1) doit avoir satisfait dans les conditions fixées à l'article 3 ci-dessous à une période de formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnels concernés avant leur embauche effective dans l'entreprise.

(1) *Tonnage à partir duquel il est exigé des conducteurs de 18 ans révolus d'être titulaires du CAP de conduite routière (anciennement " de conducteur routier "), du BEP conduite et service dans les transports routiers ou du CFP de conducteur routier. A défaut, l'âge minimal requis est de 21 ans.*

Personnels concernés

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Dans les conditions prévues par le calendrier d'application visé à l'article 16 du présent accord cadre, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les personnels embauchés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord cadre pour y occuper pour la première fois, après l'entrée en vigueur dudit accord cadre, un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnels de ces mêmes entreprises exerçant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord cadre, un emploi autre que celui de conducteur et affectés ultérieurement à un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnels des entreprises de travail temporaire mis à disposition des entreprises visées à l'article 1er ci-dessus pour y occuper un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC.

2.2. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les personnels ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-dessous :

- CAP de conduite routière (anciennement " de conducteur routier ") ;

- BEP conduite et service dans les transports routiers ;

- CFP de conducteur routier,

- les personnels ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus), les actions de formation énumérées à l'article 3 du présent accord cadre, dans les conditions définies à l'article 4.

2.3. Les dispositions de l'article 1er ne sont pas applicables :

- aux personnels exerçant le métier de conducteur routier de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC en poste au 1er juillet 1995 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant ;

- aux personnels ayant exercé le métier de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur travailleur indépendant, pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er juillet 1995, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Avant l'accès à la formation initiale minimale obligatoire, les personnels concernés doivent faire l'objet d'une évaluation de leurs aptitudes au métier de conducteur routier sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés visés à l'article 4.

3.2. Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier, ou dans le cadre des contrats d'insertion par alternance, dans les conditions définies au paragraphe 2.2, celle-ci doit avoir une durée minimale de 4 semaines.

3.3. Les modules de progression pédagogique correspondant à cette obligation doivent répondre aux objectifs suivants :

a) perfectionnement à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité (conduite rationnelle et manoeuvre des ensembles routiers), le cas échéant sur des véhicules mis à disposition par l'entreprise ;

b) prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt ;

c) application de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les

transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;

d) comportement au poste de travail (postures, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, aide au secours sur la route, respect des autres usagers) ;

e) respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises ou produits transportés ;

f) connaissance de l'environnement économique et social du transport routier ;

g) comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

3.4. Dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier et à l'activité de l'entreprise, une semaine peut être consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ;

- à la reconnaissance des lignes et des tournées ;

- à l'information sur la démarche " qualité " développée dans l'entreprise ;

- à la prévention et à la réglementation des litiges ;

- aux perfectionnements sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de ballant ;

- au suivi des actions de formation obligatoire pour les conducteurs transportant des matières dangereuses et, au minimum, de la formation au transport de matières dangereuses correspondant à la spécialisation : Transport des matières dangereuses autrement conditionnées qu'en véhicule-citerne ou conteneur-citerne (matières autres que celles à haute température).

3.5. Les partenaires sociaux prendront avant le 30 septembre 1995, et en concertation avec les ministères concernés, les initiatives nécessaires pour que les modules de progression pédagogique définis dans les art. 3.3 et 3.4 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable dans le cadre des diplômes ou titres homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

Tout conducteur titulaire de l'attestation de formation initiale disposera de la possibilité de participer sur sa demande, dans le cadre du congé individuel de formation ou du capital de temps de formation, dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés à l'article 2.2.

3.6. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation sont soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur propositions des organismes de formation reconnus dans la profession.

Réalisation de la formation initiale obligatoire

Article 4

En vigueur étendu

4.1. La formation visée à l'article 3 du présent accord peut être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi ;

- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;

- soit durant la période d'essai dans le cadre de tout autre contrat detravail.

4.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

4.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée à l'article 3.4 est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Déroulement de la formation pendant la période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque les actions de formation définies à l'article 3 sont suivies par les personnels visés par le présent accord cadre pendant la période d'essai prévue à l'article 3 de la convention collective nationale, annexe I (dispositions particulières aux ouvriers), celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de la durée desdites actions.

Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire.

Article 6

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord cadre est assurée, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;

- les fonds mutualisés de formation par alternance ;

- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;

- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et affectés à un emploi de conducteur routier.

Bilan de l'application du dispositif

Article 7

En vigueur étendu

Avant le 30 juin 1997, un bilan sera fait de l'application du titre I sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes ou centres de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Le bilan, établi par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, visera plus particulièrement à :

- évaluer les répercussions de l'accord cadre sur les conditions de recrutement des conducteurs routiers par les entreprises ;

- proposer, le cas échéant, les adaptations nécessaires du calendrier d'application visé à l'article 16 ci-dessous ;

- proposer les adaptations nécessaires des durées et du contenu des actions de formation définies à l'article 3 ci-dessus.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Extension de l'obligation de formation initiale

Article 8

En vigueur étendu

Au vu des résultats du bilan visé ci-dessus et compte tenu du calendrier d'application prévu à l'article 16, les partenaires sociaux engageront une négociation avant le 31 décembre 1997 dans la perspective de déterminer les modalités et les échéances de la généralisation d'une obligation de formation initiale à l'ensemble des conducteurs routiers " marchandises " autres que ceux visés à l'article 1er.

TITRE II : FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE DE SECURITE DES CONDUCTEURS ROUTIERS

Principe

Article 9

En vigueur étendu

Toute entreprise du secteur des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC et de plus de 14 m3, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle dont les modalités sont fixées par les articles ci-après.

Personnels prioritaires

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Dans le cadre de la mise en oeuvre du calendrier visé à l'article 15 du présent accord cadre, les personnels de conduite visés à l'article 2.3 du titre I qui, à la date du 1er juillet 1995, n'ont pas reçu la formation initiale minimale obligatoire et qui ont moins de 3 ans d'exercice du métier de conducteur routier sont prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels devront suivre cette formation continue avant le 30 juin 1997.

10.2. Les personnels exerçant pour la première fois entre le 1er janvier et le 30 juin 1995 un emploi de conducteur routier d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes de PTAC sont également prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels devront suivre cette formation continue avant le 30 juin 1996.

Durée minimale

Article 11

En vigueur étendu

et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité

11.1. La durée minimale de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 9 du présent accord cadre est de 3 jours consécutifs.

Une journée, parmi les 3, consacrée aux actions de perfectionnement aux techniques de conduite, peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, les 3 jours de formation continue doivent être répartis sur une période maximale de 30 jours.

11.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des conducteurs concernés. Le temps passé en formation est rémunéré comme temps de travail.

11.3. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile ;

- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;

- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

11.4. Le programme de la formation est soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur proposition des organismes de formation de la profession.

Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 12

En vigueur étendu

La formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 11 du présent accord cadre peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base du cahier des charges établi par le ministère chargé des transports, et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Le perfectionnement aux techniques de conduite peut être assuré sur des véhicules mis à disposition par l'entreprise, compte tenu notamment des spécificités des matériels utilisés.

Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 13

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 11 du présent accord cadre est assuré par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;

- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;

- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;

- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;

- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle.

Bilan de l'application du dispositif

Article 14

En vigueur étendu

Avant le 30 juin 1997, un bilan sera fait de l'application du titre II sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes ou centres de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Ce bilan, établi par la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, visera plus particulièrement à :

- proposer, le cas échéant, les adaptations nécessaires du calendrier d'application visé à l'article 16 ci-dessous ;

- proposer les adaptations nécessaires de la périodicité et du contenu des actions de formation définies à l'article 11 ci-dessus dans la perspective de l'extension de la durée de cette formation de 3 à 4 jours.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la Commission nationale d'interprétation et de conciliation.

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

Attestations de formations initiale et continue

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Attestation de formation initiale :

a) L'attestation de présence dans l'entreprise au 1er juillet 1995 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base de la DDAS au 31 décembre 1994 ou sur la base de la déclaration préalable d'embauche pour le personnel embauché entre le 1er janvier 1995 et le 30 juin 1995.

Une attestation type est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux conducteurs concernés au 1er juillet 1995. Cette attestation ne saurait être délivrée au-delà du 1er juillet 1995.

b) Pour les personnels reprenant une activité de conducteur routier après l'avoir interrompue conformément aux dispositions de l'article 2.3 du présent accord cadre, une attestation type d'exercice du métier de conducteur routier est délivrée sur présentation des bulletins de paye ou du (des) certificats(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur routier selon les modalités fixées au paragraphe a ci-dessus.

Aucune attestation type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1er juillet 1997.

c) Pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées à l'article 2.2 du présent accord cadre (CAP de conduite routière ou de conducteur routier, B.E.P. de conduite et service dans les transports routiers, CFP de conducteur routier), une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur diplôme ou d'une attestation de suivi de stage par les conducteurs routiers concernés.

d) Pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance à compter du 1er juillet 1995, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale minimale visée à l'article 3 du présent accord cadre.

Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats.

e) Pour les autres personnels embauchés à compter du 1er juillet 1995 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation agréés. Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

15.2. Attestation de formation continue :

Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire visée à l'article 11 du présent accord cadre, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés.

Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance ; cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de 2 ans pour les conducteurs routiers devant partir en retraite dans ce délai.

15.3. Contrôle de l'attestation :

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations visées au présent article à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

15.4. Etablissement des modèles d'attestation :

Le modèle d'attestation type d'exercice du métier de conducteur routier sera établi par les partenaires sociaux dans le cadre de la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le modèle des autres attestations sera établi par le ministère chargé des transports dans le cadre du cahier des charges visé aux articles 4.2 et 12 du présent accord cadre.

Calendriers d'application

Article 16

En vigueur étendu

Dans la perspective de la généralisation, dans les 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord cadre :

- à l'ensemble des conducteurs routiers visés à l'article 2 des dispositions relatives à la formation initiale minimale obligatoire, d'une part ;

- à l'ensemble des conducteurs routiers visés à l'article 9 des dispositions relatives à la formation continue obligatoire de sécurité, d'autre part,
des calendriers d'application seront proposés par les partenaires sociaux, en concertation avec les représentants des organismes de formation agréés dans la profession et du ministère chargé des transports. Ces calendriers pourront faire l'objet d'adaptation compte tenu notamment des bilans prévus aux articles 7 et 14.

Entrée en vigueur

Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord cadre entreront en application le 1er juillet 1995.

Publicité

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord cadre fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Procès-verbal de la réunion de signature du 20 janvier 1995

En vigueur étendu

Le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport réunit les organisations patronales et syndicales, en ce vendredi 20 janvier 1995, pour faire procéder à la signature de l'accord cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers " marchandises ".

A l'occasion de cette réunion de signature, le président de la commission enregistre que les parties signataires ont fait les déclarations suivantes :
1. Conditions de mise en oeuvre de l'accord cadre

L'entrée en application de l'accord cadre au 1er juillet 1995 nécessite de prendre, d'ici à cette date, un certain nombre de dispositions que seuls les pouvoirs publics sont en mesure de mettre en oeuvre.

C'est à ce titre que les parties signataires de l'accord cadre du 20 janvier 1995 demandent au ministre chargé des transports :

- d'établir le cahier des charges portant condition d'agrément des organismes ou centres de formation habilités à réaliser des actions de formation obligatoire, initiale et continue ;

- de valider les programmes de formation obligatoire soumis, pour avis, à la Commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle ;

- de préciser les concours financiers spécifiques et leurs modalités d'attribution permettant d'aider les entreprises à financer les frais des actions s'inscrivant dans le cadre de l'exigence de formation initiale minimale et de formation continue obligatoire ;

- d'approuver les calendriers d'application visés à l'article 15 de l'accord cadre ;

- de prendre les mesures permettant de contrôler le respect de ces obligations et de définir les sanctions de leur non-respect.

2. Formation initiale minimale et titre ou diplôme professionnel

L'accord cadre prévoit que d'ici le 30 septembre 1995 soient prises les initiatives nécessaires pour que les modules de progression pédagogique définis dans les articles 3.3 et 3.4 de l'accord cadre puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable dans le cadre de titres ou diplômes homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

A ce titre, les partenaires sociaux demandent au ministre chargé des transports de faciliter la concertation avec les autres ministères concernés, en vue de la réalisation de cet objectif.

3. Généralisation de l'obligation de formation initiale

La délégation patronale et les organisations syndicales signataires tiennent à obtenir l'assurance que le ministre chargé des transports, initiera, avant le 1er juillet 1995, les mesures visant à l'extension aux transports pour compte propre, comme aux conducteurs travailleurs indépendants, des dispositions prévues par l'accord cadre dans le souci d'établir une saine concurrence entre les entreprises et de renforcer les conditions de sécurité de la route.

4. Harmonisation européenne

Les parties signataires de l'accord cadre demandent au ministre chargé des transports d'engager les démarches nécessaires visant à ce que soient étendues à l'ensemble de l'Union européenne les dispositions sur la formation obligatoire initiale et continue des conducteurs routiers " marchandises ".

Le président enregistre également le souhait des parties signataires de pouvoir examiner, dans les meilleurs délais, en concertation avec le ministre, les conditions de mise en oeuvre effective de l'accord cadre de manière à ce qu'il leur soit possible de dresser, avant le 1er juillet 1995, un bilan des mesures prises à cette date.

Les déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président établit le présent procès verbal de signature qui, à la demande des parties, est et demeurera joint à l'accord cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers " marchandises ".

OPCA transports, Avenant n° 1 du 28 décembre 1994

Constitution de sections professionnelles paritaires techniques

Article 1

O.P.C.A. TRANSPORTS, AVENANT N° 1

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.A. " Transports ", deux sections

professionnelles paritaires techniques sont constituées pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- la section " Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport " ;

- la section " Transports routiers collectifs de voyageurs ".

Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA " Transports ", deux sections professionnelles paritaires techniques sont constituées pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- la section " Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport " ;

- la section " Transports routiers collectifs de voyageurs ".

- la section " Transports maritimes ".

- la section " Manutention portuaire ".

Missions

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Dans la mesure où l'accord du 28 décembre 1994 (art. 4.2) prévoit que chaque section professionnelle paritaire technique applique les missions générales de l'OPCA " Transports ", en fonction des orientations et du contenu de chacun des accords de branche sur la formation pour le secteur d'activité concerné, les missions exercées par les deux sections professionnelles paritaires techniques visées ci-dessus sont les suivantes :

a) Pour ce qui concerne les formations d'insertion en alternance et de l'apprentissage, *la formation professionnelle dans les entreprises de moins de 10 salariés* (1), et les contributions mutualisées au titre du plan de formation pour les entreprises employant au moins 10 salariés, chaque section professionnelle :

- précise les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des actions de formation, y compris la formation des tuteurs ;

- précise les priorités, critères, conditions de prise en charge et les modalités de financement des demandes présentées par les entreprises conformément aux principes définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPAC " Transports " ;

- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA " Transports " ;

b) Pour ce qui concerne le capital de temps de formation, chaque section professionnelle (2) :

- précise les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge du capital de temps de formation ;

- précise les priorités, les critères, les conditions de prise en charge et les modalités de financement, dans la limite des fonds mutualisés disponibles, et au maximum à hauteur de 50 %, de tout ou partie des coûts des actions afférentes aux actions conduites dans le cadre du capital de temps de formation dont bénéficient les salariés des entreprises ;

- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA "

Transports ".

2.2. Par ailleurs, chaque section professionnelle paritaire technique détermine les conditions de l'évaluation de la qualité et de la réalisation des actions de formation professionnelle dispensées par les organismes de formation.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 février 1996, art. 1er)

(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code de travail (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

Conseils des sections professionnelles paritaires techniques

Article 3

En vigueur étendu

Chaque section professionnelle paritaire technique fonctionne sous l'égide d'un conseil de section constitué paritairement des représentants des organisations signataires du présent avenant.

Chaque conseil paritaire de section désigne un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Participation aux réunions

Article 4

En vigueur étendu

Le temps passé par leurs membres à la préparation et aux réunions des conseils paritaires des sections professionnelles paritaires techniques est rémunéré comme temps de travail.

Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes, les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'OPCA " Transports ", dans les conditions définies par son règlement intérieur.

Emploi des contributions des entreprises

Article 5

En vigueur étendu

Chaque section professionnelle paritaire technique s'assure de l'affectation des fonds collectés conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA " Transports " et appliqués par chacune des sections.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises entrant dans le champ de compétence de chaque section professionnelle sont regroupées dans un compte propre à la section professionnelle, par nature de contribution, en application des dispositions législatives et réglementaires :

1. La contribution des entreprises au titre des formations d'insertion en alternance ;

2. La contribution des entreprises au titre du financement du capital de temps de formation (1) ;

3. La contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation, que celle-ci résulte :

a) Soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale ;

b) Soit des contributions prévues par les accords de branche ;

c) Soit d'une contribution volontaire des entreprises pouvant leur ouvrir le bénéfice de la mutualisation au niveau de la profession ;

4. Les versements des entreprises admis en exonération de la taxe d'apprentissage pour la partie correspondant au " quota " apprentissage dans les conditions fixées par la législation en vigueur, et ne correspondant pas à des pré-affectations demandées par les entreprises ayant réalisé ces versements aux centre de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue sont mutualisées dans un compte propre dès leur versement et affectées conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports et appliquées par chacune des sections.

Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

Entrée en application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter de la date d'entrée en application de l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA " Transports ".

Publicité et dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de compléter les dispositions de l'accord national interprofessionnel

du 6 septembre 1995 par les dispositions particulières ci-après.

Entreprises adhérentes à la Carcept

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Validation des droits à retraite complémentaire

Les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacememt versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC) et affiliés à la Carcept bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire :

- soit sur la base du taux obligatoire de la Carcept de 5,50 p. 100 lorsque ce taux est en vigueur dans l'entreprise ;

- soit sur la base du taux souscrit par l'entreprise auprès de la Carcept lorsque celui-ci est inférieur à 5,50 p. 100 ;

- soit dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés lorsque le taux souscrit par l'entreprise auprès de la Carcept est supérieur au taux obligatoire.

Les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC) et non affiliés à la Carcept bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

2. Prise en charge du taux différentiel

Les cotisations dues au titre de la retraite et destinées à maintenir aux salariés visés à l'article 2-1 leurs droits à la retraite et correspondant au taux différentiel constaté entre le taux de la Carcept en vigueur dans l'entreprise dans la limite maximale du taux obligatoire de 5,50 p. 100 et le taux obligatoire ARRCO 4,50 p. 100 au 1er janvier 1996 ; 5 p. 100 au 1er janvier 1997 ; 5,5 p. 100 au 1er janvier 1998.

sont intégralement prises en charge par le fonds social de la Carcept.

3. Couverture au titre du régime de prévoyance

Les cotisations permettant d'assurer aux salariés visés au présent article le maintien de leur couverture au titre du régime Carcept-prévoyance pendant toute la durée de leur prise en charge par le fonds paritaire d'intervention de l'UNEDIC, c'est-à-dire jusqu'à leur soixantième anniversaire, sont prises en charge dans les conditions du règlement de la Carcept-prévoyance.

Entreprises non adhérentes à la Carcept

Article 3

En vigueur étendu

1. Validation des droits à retraite complémentaire

Dans les entreprises non adhérentes à la Carcept et soumises aux obligations résultant de l'application de l'article 8 (alinéa 2) du titre III de la CCNA 5, les salariés bénéficiaires de l'allocation de remplacement versée par le fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC), bénéficient de la validation de leurs droits à retraite

complémentaire dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

2. Couverture au titre du régime de prévoyance

Dans les entreprises visées par le présent article, les conditions du maintien aux salariés concernés de leur couverture au titre du régime de prévoyance, lorsqu'il existe, pendant toute la durée de leur prise en charge par le fonds paritaire d'intervention de l'UNEDIC, c'est-à-dire jusqu'à leur soixantième anniversaire, sont fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressés.

3. Prise en charge des cotisations afférentes à la validation

des droits à la retraite complémentaire et au régime de prévoyance

Les parties signataires du présent accord invitent les gestionnaires des régimes de retraite complémentaires et de prévoyance auxquels adhèrent les entreprises visées par le présent article à prendre des mesures analogues à celles résultant de la décision du conseil d'administration de la Carcept du 18 janvier 1996.

Salaire mensuel brut moyen de référence

Article 4

En vigueur étendu

Le salaire mensuel brut moyen servant de référence au calcul de l'allocation de remplacement s'entend du salaire brut moyen que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois précédant sa cessation d'activité, hors indemnité liée à cette cessation d'activité et hors frais professionnels.

Indemnité de cessation d'activité

Article 5

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties résultant de l'application des dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 susvisé ouvre droit au bénéfice des salariés visés par le présent accord au versement d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite (1).

Durée d'application

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables jusqu'au 31 décembre 1996. Les parties signataires se réuniront au

cours du dernier trimestre de l'année 1996 pour procéder au bilan du présent accord et examiner les éventuelles suites à lui donner, au regard, notamment, des modifications éventuellement apportées aux dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 susvisé.

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des transports routiers conviennent de la mise en place d'un congé de fin d'activité au bénéfice des conducteurs routiers de marchandises âgés d'au moins cinquante-cinq ans et ayant conduit pendant au moins vingt-cinq ans un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes de PTAC.

A cette fin, les partenaires sociaux s'engagent à conclure, avant le 31 mars 1997, dans le cadre de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, un accord de branche à durée indéterminée prévoyant les dispositions suivantes :

- ouverture, pour les conducteurs routiers de marchandises ayant conduit pendant au moins vingt-cinq ans un véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes de PTAC, du droit de bénéficier d'un congé de fin d'activité dès cinquante-cinq ans, sur la base d'une indemnistation, financée par la branche, de 75 p. 100 du salaire brut annuel, étant entendu que le niveau de cotisations sociales qui sera prélevé au salarié, sera équivalent à celui applicable aux dispositifs publics ou conventionnels de préretraite ; le différentiel de charges sera assuré par les ressources des cotisations visées ci-après ;

- d'autre part, à partir de cinquante-sept ans et demi, une indemnisation complémentaire de 15 p. 100 du salaire brut annuel, en complément de la part financée par l'Etat, portant pour ces salariés le taux d'indemnisation à 75 p. 100, sera apportée par la cotisation visée au paragraphe suivant.

A partir de cinquante-sept ans et demi, l'Etat participera au financement, pour les conducteurs routiers visés ci-dessus, en leur assurant une indemnisation de 60 p. 100 de leur salaire brut annuel.

Afin de financer l'indemnisation versée entre cinquante-cinq ans et cinquante-sept ans et demi et le complément de 15 p. 100 prévu au paragraphe précédent, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent de la mise en place d'une cotisation instituée par l'accord de branche précédemment visé ; cette cotisation sera mise à la charge des employeurs et des salariés, à hauteur respectivement de 60 p. 100 et de 40 p. 100 de son montant.

En contrepartie, chaque départ s'effectuant dans ce cadre s'accompagnera d'une embauche, dans l'entreprise, d'un jeune en contrat à durée indéterminée à temps plein.

Seront assujettis à la cotisation dont le principe est acté dans le présent protocole, les salariés susceptibles de bénéficier de la mesure.

Un groupe de travail, placé sous l'égide de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, sera mis en place sans délai aux fins de mettre au point les dispositions permettant la mise en oeuvre de ces orientations, et de déboucher sur un accord de branche qui devra être conclu avant le 31 mars 1997. Les organismes de sécurité sociale intéressés et les administrations compétentes seront associés au groupe de travail.

Un bilan d'application du dispositif sera effectué avant le 31 décembre 1999. Une étude concernant la faisabilité du congé de fin d'activité dès vingt ans de conduite et pour une extension aux salariés sédentaires effectuant des travaux pénibles sera réalisée lors de ce bilan.

Le groupe de travail étudiera les conditions d'extension de cette mesure aux personnels roulants voyageurs pour une application au 1er juillet 1997. Cette extension fera partie des recommandations de M. Robert Cros.

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés manifestent leur attachement conjoint au fait syndical dans la branche du transport routier pour compte d'autrui, au bon fonctionnement de ses instances paritaires de concertation et à l'application du droit syndical dans les entreprises.

Ils conviennent en particulier de conclure, avant le 31 mars 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer effectivement l'exercice du droit syndical et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche

En vigueur non étendu

Les parties signataires affirment leur volonté que la circulation des véhicules poids lourds le dimanche, pour les véhicules de toutes nationalités, fasse l'objet d'une mesure d'interdiction.

Elles prennent acte de l'engagement du Gouvernement de prendre sans délai cette mesure d'interdiction.

Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996). Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996

En vigueur non étendu

Dans le cadre du conflit intervenu dans le transport routier du 18 au 30 novembre 1996 inclus, les revendications des personnels du transport routier - exprimées dans un cahier revendicatif présenté par les organisations syndicales - ont porté sur :

- les salaires ;

- la durée et la rémunération du temps de travail ou de service ;

- la retraite à cinquante-cinq ans ;

- le délai de franchise maladie ;

- les frais de déplacement ;

- l'interdiction de circuler le dimanche ;

- le droit syndical.

A l'issue de la mission de médiation confiée par M. Bernard Pons, ministre de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme et Mme Anne-Marie Idrac, secrétaire d'Etat aux transports, à M. Cros, contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports, les points suivants ont fait l'objet de protocoles d'accord entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés :

- le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises ;

- la réduction du délai de franchise maladie ;

- les frais de déplacement ;

- le droit syndical ;

- l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds, le dimanche.

Les organisations professionnelles signataires, dans le souci de permettre, au terme de ce conflit, une reprise du travail dans un bon climat social :

- engagent les entreprises à ne pas entamer de poursuites civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de leurs délégués, des syndicats ou des entreprises impliqués dans le conflit, à l'exception des situations dans lesquelles des faits ou actes de violence, ou déprédations ont été dûment établis.

Les parties signataires,

- rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 521-1 du code du travail :

" La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. "

Tout licenciement prononcé en violation du premier alinéa du présent article est nul de plein droit " ;

- demandent que le Gouvernement s'engage à garantir l'effectivité de ces mesures et, pour ce faire, qu'il donne les instructions nécessaires aux administrations compétentes et mission à l'inspection générale du travail et de la main-d'oeuvre des transports d'y veiller, dans le respect de l'esprit des dispositions du présent protocole ;

- prennent acte que M. le ministre de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme et Mme le secrétaire d'Etat aux transports ont reçu de M. le garde des sceaux, ministre de la justice, l'assurance qu'il donnera au parquet, dans le cadre de la loi, et pour tous les cas où il n'aurait pas été constaté des situations de violence et de déprédation, des instructions en vue de ne pas compromettre la paix sociale.

L'UFT et l'UNOSTRA, signataires du présent protocole, feront toutes recommandations utiles à leurs adhérents et aux employeurs en vue de l'apaisement durable du conflit.

Les dispositions de ce protocole prennent effet à la date du 30 novembre 1996, date de fin du conflit.

Déclaration du 23 décembre 1996 (activités de transport de fond et valeurs). Déclaration du 23 décembre 1996

En vigueur non étendu

Le président de la commission nationale d'interprétation, et de conciliation, prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, enregistre, à l'issue de la négociation portant révision de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs, la déclaration commune suivante des organisations patronales et syndicales :

Les partenaires sociaux constatent que les convoyeurs conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs et remplissant les conditions du 1er alinéa du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises du 29 novembre 1996, bénéficient des dispositions dudit protocole.

Eu égard aux conditions spécifiques d'exercice des métiers de convoyeurs de fonds et valeurs, les partenaires sociaux expriment leur volonté d'élargir les dispositions dudit protocole à l'ensemble des membres de l'équipage (convoyeur garde, convoyeur messager).

En conséquence, les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte cette volonté dans la mise en oeuvre du dispositif et plus particulièrement dans leurs engagements en matière de financement.

Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs

Article Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes d'assurance vieillesse ;

Considérant plus particulièrement les dispositions de l'article 6 " Durée d'application " de l'accord du 1er février 1996 précité selon lesquelles les parties signataires se réuniront pour procéder au bilan dudit accord et examiner les suites à lui donner, au regard, notamment, des modifications éventuellement apportées aux dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 ;

Considérant les dispositions de l'accord du 19 décembre 1996 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés ;

Considérant la décision du conseil d'administration de la CARCEPT du 15 janvier 1997 visant à budgétiser les charges induites par la reconduction du régime professionnel.
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Disposition générale.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions de l'accord du 1er février 1996 précité demeurent en vigueur sous réserve des dispositions ci-dessous.

Nouveaux bénéficiaires.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent le bénéfice de l'accord du 1er février 1996 précité aux salariés nés en 1939 et 1940 dans les conditions prévues par l'accord du 19 décembre 1996 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.

Durée d'application.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée de deux ans. Au-delà du 1er janvier 1999, il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires dans le dispositif prévu au présent accord.

Entrée en application.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er janvier 1997.

Publicité et dépôt.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de marchandises du 29 novembre 1996 ;

Considérant les conditions spécifiques d'exercice du métier de conducteur routier ;

Considérant que la mise en oeuvre du CFA implique la création d'un fonds national paritaire chargé de la gestion du financement du régime, constitué sous la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 ;

Considérant que, dès la mise en oeuvre du CFA, il convient de définir les conditions du maintien de l'équilibre financier du régime mis en place par le présent accord, au regard, notamment, de la configuration de la pyramide des âges des personnels concernés et de l'évolution de l'emploi dans les catégories considérées ;

Considérant que l'engagement de l'Etat de participer au financement du régime mis en place par le présent accord est une condition essentielle de cet équilibre financier, et de sa pérennité,

il a été convenu ce qui suit :

Personnels concernés

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Principes généraux (1)

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en oeuvre du congé de fin d'activité prévu par le protocole d'accord du 29 novembre 1996 pour les conducteurs routiers du transport de marchandises et/ou du transport de déménagement, salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et qui, à la date de la cessation effective de leur activité :

- occupent un poste de conducteur routier du transport de marchandises et/ou du transport de déménagement ;

- sont âgés d'au moins 55 ans ;

- justifient avoir exercé, dans les entreprises précitées :

- pendant au moins 25 ans, de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC affecté au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement ;

- ou pendant au moins 20 ans, de façon continue ou discontinue, un emploi de convoyeur de fonds au sein d'un équipage dans un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC, affecté au transport de fonds et valeurs.

1.2 Carrières mixtes (1)

1.2.1. Mixité conducteur routier de transport de marchandises/convoyeur de fonds :

Peuvent être prises en compte, au titre des 25 années visées à l'article 1.1 ci-dessus, les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, d'un emploi de convoyeur au sein d'un équipage, dans un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC, affecté au transport de fonds et valeurs dans les entreprises de transport de fonds et valeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

1.2.2. Mixité conducteur routier de transport de marchandises/conducteur interurbain de voyageurs :

Peuvent être prises en compte, au titre des 25 années visées à l'article 1.1 ci-dessus, les années d'exercice (dont 5 années au plus à temps partiel), de façon continue ou discontinue, dans un emploi de conducteur routier de voyageurs dans une entreprise de transport routier de voyageurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Chaque année d'exercice dans un emploi de conducteur routier de voyageurs visé ci-dessus est validée pour 25/30.

1.2.3. Appréciation de la condition d'ancienneté :

L'appréciation de la condition d'ancienneté est celle du secteur d'activité dans lequel le conducteur est employé le jour de son départ en CFA, les 5 dernières années devant avoir été passées dans le secteur d'activité concerné.

Toutefois, un conducteur routier de transport de marchandises ou de transport de déménagement ayant travaillé, tous emplois visés par les accords portant création des CFA confondus, pendant 25 ans (dont 5 années au plus à temps partiel, de façon continue ou discontinue, dans un emploi de conducteur routier de voyageurs) bénéficie du CFA " Marchandises ou déménagement ", chaque année d'exercice dans un emploi de conducteur routier de voyageurs étant validée pour 25/30.

Par ailleurs, un convoyeur de fonds ayant travaillé, tous emplois visés par les accords portant création des CFA confondus, pendant 20 ans bénéficie du CFA "Convoyeurs de fonds", chaque année d'exercice dans un emploi de conducteur routier du transport de marchandises et/ou du transport de déménagement étant validée pour 20/25.

1.3. Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail (1)

Par dérogation aux principes généraux énoncés ci-dessus :

- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur routier sont prises en compte pour la détermination de la condition des 25 années de conduite ou des 20 années dans un emploi de convoyeurs de fonds, dans la limite maximale d'une année continue ;

- sont considérés occuper un poste de conducteur routier dans les entreprises précitées, les salariés justifiant d'au moins 25 ans d'emploi de conduite, mais qui, à l'âge de 55 ans, n'occupant plus un emploi de conducteur tel que visé à l'article 1.1, en raison d'un reclassement suite à une inaptitude physique consécutive à un accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur.

(1) Dans les articles 1.1, 1.2 et 1.3, le nombre d'années de conduite requis pour être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :

- 25 ans et 3 mois de conduite seront requis au 1er avril 2014 ;

- 25 ans et 6 mois de conduite seront requis au 1er août 2014 ;

- 25 ans et 9 mois de conduite seront requis au 1er décembre 2014 ;

- porté à 26 ans de conduite au 1er avril 2015.

NB. - Pour les convoyeurs des entreprises de transport de fonds et de valeurs, ce nombre d'années reste fixé à 20 ans.

(Accord du 11 mars 2014 article 1 BO 2014/20).

Mise en oeuvre du CFA

Article 2

En vigueur étendu

Les personnels visés à l'article 1er du présent accord souhaitant, à partir de 55 ans, bénéficier du congé de fin d'activité doivent s'adresser à l'organisme gestionnaire du régime du CFA visé à l'article 7 du présent accord afin d'obtenir un dossier de demande de congé de fin d'activité.

A compter de la date de la réception du dossier de demande intégralement renseigné, le fonds en charge du CFA dispose d'un délai maximum de 1 mois pour faire part de sa décision d'acceptation, ou de refus motivé, de prise en charge au titre du CFA.

Les éléments constitutifs du dossier de demande de CFA sont déterminés par le règlement intérieur du fonds en charge du régime.

Rupture du contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Initiative et nature de la rupture

Le départ en CFA s'effectue à la seule initiative de l'intéressé.

Lorsqu'il a connaissance de l'acceptation, par le fonds visé à l'article 7 du présent accord, de sa demande de prise en charge au titre du CFA, l'intéressé doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de sa décision de quitter l'entreprise dans le cadre du régime du CFA.

Cette décision de l'intéressé, qui entraînera la rupture du contrat de travail, s'analyse en une décision.

3.2. Date de départ effectif

Le point de départ du délai-congé est fixé au jour de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception visée à l'article 3.1, alinéa 2, ci-dessus.

La date de départ effectif de l'entreprise est fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A défaut d'accord, le départ de l'intéressé de l'entreprise donne lieu à application d'un délai-congé de 1 semaine.

3.3. Indemnité de cessation d'activité

La rupture du contrat de travail intervenue dans les conditions fixées aux articles 3.1 et 3.2 ci-dessus ouvre droit au bénéfice de l'intéressé au versement, par l'entreprise, d'une indemnité de cessation d'activité calculée, compte tenu de l'ancienneté acquise dans l'entreprise au jour du départ effectif, dans les conditions suivantes :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et 1/2 de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération moyenne que l'intéressé a ou aurait perçue au cours des 12 derniers mois précédant son départ de l'entreprise.

Statut du bénéficiaire du CFA

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son soixantième anniversaire, date à partir de laquelle l'intéressé doit faire valoir ses droits à la retraite conformément aux dispositions de l'article 4.2 ci-dessous, le statut de bénéficiaire du CFA lui permet de :

- percevoir une allocation de congé de fin d'activité d'un montant égal à 75 % du salaire brut annuel plafonné à 1 fois le plafond annuel de sécurité sociale diminué des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires. Le salaire brut annuel visé comprend le salaire (hors frais professionnels et indemnité de cessation d'activité) que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des 12 mois précédant la date de dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du CFA ;

Cette allocation sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables aux points de retraite CARCEPT ;

- bénéficier des prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

- bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;

- bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires. Lorsque le taux souscrit par l'entreprise est supérieur aux taux obligatoires, la validation des droits à retraite complémentaire correspondants et ses modalités sont fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

4.2. Les allocataires du congé de fin d'activité restent bénéficiaires du régime de prévoyance décès pendant toute la durée de leur prise en charge par le FONGECFA-Transport, par adhésion au contrat collectif souscrit par le FONGECFA-Transport auprès de la CARCEPT-Prévoyance.

Cette adhésion automatique donne lieu au versement d'une cotisation :

- égale à 0,50 % du montant de l'allocation annuelle de base du congé de fin d'activité multipliée par le nombre d'années

restant à courir entre l'entrée dans le régime et le 60e anniversaire de l'allocataire ;

répartie comme suit :

- 50 % (soit 0,25 %) à la charge du fonds sociale du FONGECFA-Transport ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'entreprise de l'allocataire ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'allocataire ;

et payable en une seule fois au moment de l'entrée dans le régime du congé de fin d'activité.

4.3. A compter du 60e anniversaire, la liquidation des droits à retraite des bénéficiaires du présent accord intervient dans les conditions de droit commun pour ceux qui peuvent bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein.

Pour ceux qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein, la liquidation des droits à retraite intervient dans les conditions fixées par le titre II du décret du 3 octobre 1955.

4.4. Le statut de bénéficiaire du CFA lui interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée.

La reprise d'une activité professionnelle rémunérée, salariée ou non, dont le bénéficiaire du CFA doit aviser immédiatement le fonds visé à l'article 7 du présent accord, entraîne, pour l'intéressé, la perte du statut de bénéficiaire du CFA et de l'ensemble des droits qui y sont attachés (allocation, couverture sociale).

En cas de déclaration inexacte, ou d'omission, le bénéficiaire du CFA sera tenu de rembourser au fonds visé ci-dessus les sommes indûment perçues.

Article 4

Congé de fin d'activité à partir de 55 ans

En vigueur étendu

4.1. Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son soixantième anniversaire, date à partir de laquelle l'intéressé doit faire valoir ses droits à la retraite conformément aux dispositions de l'article 4.2 ci-dessous, le statut de bénéficiaire du CFA lui permet de :

- percevoir une allocation de congé de fin d'activité d'un montant égal à 75 % du salaire brut annuel correspondant au salaire (hors frais professionnels et hors indemnité de cessation d'activité) que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois précédant la date de dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du régime du CFA ;

Cette allocation sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables aux points de retraite CARCEPT ;

- bénéficier des prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

- bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;

- bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires. Lorsque le taux souscrit par l'entreprise est supérieur aux taux obligatoires, la validation des droits à retraite complémentaire correspondants et ses modalités sont fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

4.2. A compter du soixantième anniversaire, la liquidation des droits à retraite des bénéficiaires du présent accord intervient dans les conditions de droit commun pour ceux qui peuvent bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein.

Pour ceux qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein, la liquidation des droits à retraite intervient dans les conditions fixées par le titre II du décret du 3 octobre 1955.

4.3. Le statut de bénéficiaire du CFA lui interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée.

La reprise d'une activité professionnelle rémunérée, salariée ou non, dont le bénéficiaire du CFA doit aviser immédiatement le fonds visé à l'article 7 du présent accord, entraîne, pour l'intéressé, la perte du statut de bénéficiaire du CFA et de l'ensemble des droits qui y sont attachés (allocation, couverture sociale).

En cas de déclaration inexacte, ou d'omission, le bénéficiaire du CFA sera tenu de rembourser au fonds visé ci-dessus les sommes indûment perçues.

Voir nota.

Financement du régime

Article 5

En vigueur étendu

Le régime du CFA mis en place par le présent accord est financé conjointement par la profession et l'Etat dans les conditions visées ci-dessous :

5.1. Cotisation de la profession

a) Une cotisation assise sur la masse des salaires bruts des conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de PTAC affectés au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement et versée à titre obligatoire par l'entreprise au fonds visé à l'article 7 du présent accord permettra d'assurer le financement :

- pour les bénéficiaires du CFA âgés de 55 ans à 57 ans et 1/2 :

- de l'allocation de CFA ;

- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire, dans la limite des taux obligatoires ;

- pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et 1/2 à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA ;

- des cotisations nécessaires à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire, dans la limite des taux obligatoires.

b) Cette cotisation sera mise à la charge des conducteurs susvisés et de leurs employeurs, à hauteur respectivement de 40 % et de 60 % de son montant.

Le montant de la cotisation contractuelle, calculé sur la base de l'évaluation prévisible des prestations et des besoins de financement correspondant, est fixé dans la limite de 2,8 %.

Pour les 2 premières années de fonctionnement du régime le taux de cotisation est fixé à 1,5 %, soit 0,9 % à la charge des entreprises et 0,6 % à la charge des conducteurs visés au paragraphe a ci-dessus.

Pour les années suivantes, il appartient au conseil d'administration paritaire du fonds visé à l'article 7 du présent accord de fixer les taux de cotisation, notamment au regard des bilans réguliers d'application prévus à l'article 8 du présent accord.

5.2. Subdivision versée par l'Etat

Conformément aux engagements pris par l'Etat et visés dans le document annexé au présent accord, une subvention versée par l'Etat au fonds visé à l'article 7 du présent accord permettra d'assurer le financement, pour les bénéficiaires âgés de 57 et 1/2 à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA ;

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

5.3. Périodicité du versement des contributions au financement du régime

Les contributions au financement du régime sont appelées dans les conditions de périodicité définies par le règlement intérieur du fonds en charge du régime du CFA.

Contrepartie d'embauche

Article 6

En vigueur étendu

a) Règle générale.

6.1. Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu, dans l'entreprise qui employait le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cotisant au dispositif CFA, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

6.2. Cette embauche doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et peut intervenir, au plus tôt, dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de ladite entreprise.

6.3. Le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, un bilan des départs en congé de fin d'activité et des embauches réalisées conformément aux dispositions des articles 6.1. et 6.2. ci-dessus.

Ce bilan doit être effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 432.4.1 du code du travail.

6.4. En cas de non respect de l'obligation de contrepartie d'embauche dans les conditions prévues aux articles 6.1. et 6.2. ci-dessus, l'entreprise est tenue de verser au fonds en charge du régime du CFA prévu à l'article 7 du présent accord, une somme égale au moment de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CFA pour toute la période correspondant au non-respect de son obligation d'embauche.

6.5. Les dispositions du a du présent article ne sont pas applicables en cas de difficultés liées à un motif économique dans l'entreprise, au sens des dispositions de l'article L. 321-1 du code du travail.

Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur d'informer l'inspection du travail des transports et la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

b) Cas particulier de la cessation d'activité d'un salarié en contrat de travail à durée déterminée.

6.6. En cas de départ en congé de fin d'activité d'un conducteur en contrat de travail à durée déterminée, considérant que ce type de contrat ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la contrepartie d'embauche n'est pas obligatoire.

Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur d'informer l'inspection du travail des transports et la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les parties signataires du présent accord conviennent de la création, par un accord de branche spécifique annexé au présent accord, d'un fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité (FONGECFA) ayant pour objet de recevoir et d'affecter les contributions de la profession et de l'Etat au financement du congé de fin d'activité.

Le FONGECFA, constitué sous la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, est administré par un conseil d'administration paritaire constitué d'un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

7.2. Dans l'hypothèse où d'autres branches professionnelles que celle visée par le présent accord mettraient en place un congé de fin d'activité comparable à celui créé par ledit accord, le conseil paritaire d'administration du FONGECFA pourrait décider d'assurer la gestion du financement du régime qu'elles auraient mis en place.

Les conditions de l'adhésion de ces branches professionnelles et les modalités de cette gestion seront définies par les statuts du FONGECFA.

Bilan de l'application de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Un bilan de l'application de l'accord sera fait par les parties signataires et les représentants de l'Etat tous les 2 ans à compter de la date de sa signature.

Ce bilan portera plus particulièrement sur le nombre de bénéficiaires du CFA, sur les conditions de réalisation des contreparties d'embauches, sur les catégories de personnels concernés et sur l'âge des intéressés.

Le premier bilan devra être présenté au plus tard le 31 mars 1999.

Entrée en application et durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de signature.

Il entrera en application à la date de sa signature à l'exception des dispositions de l'article 5 " Financement du régime " qui, elles, entreront en application à compter de la date de son extension.

En cas de modification des dispositions visées à l'alinéa 1er ci-dessus ou en cas de remise en cause du dispositif de financement de la part de l'Etat, le présent accord fera l'objet d'un nouvel examen par les parties signataires en vue de prendre les dispositions permettant la poursuite du fonctionnement du régime du CFA.

En tout état de cause, tout bénéficiaire accédant au régime du CFA est assuré, jusqu'à sa sortie du régime, du maintien de l'ensemble des prestations attachées à son statut, à l'exception de la situation visée à l'article 4.3. du présent accord.

Publicité et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132.10 et L. 133.8 et suivants du code du travail.

Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité

Création et dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article 7 de l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement du 28 mars 1997, le présent accord porte création d'un fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité dénommé FONGECFA-Transport.

Le FONGECFA-Transport, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet et missions

Article 2

En vigueur étendu

Le FONGECFA-Transport a pour objet la gestion du régime du congé de fin d'activité ; à ce titre, il a pour mission :

1. De recevoir :

Les cotisations de la profession prévues à l'article 5.1 " Financement du régime " de l'accord susvisé du 28 mars 1997 permettant d'assurer le financement :

Pour les bénéficiaires du CFA âgés de 55 à 57,5 ans :

- de l'allocation du CFA (égale à 75 % de leur dernier salaire tel que défini à l'article 4.1 de l'accord susvisé du 28 mars 1997) ;

- de leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général) et à la retraite complémentaire.

Pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA ;

- de la validation de leurs droits à la retraite complémentaire.

La subvention de l'Etat prévue à l'article 5.2 " Financement du régime " de l'accord susvisé du 28 mars 1997 permettant d'assurer le financement pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA ;

- de leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général) et de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général).

Les cotisations de la profession et la subvention de l'Etat visées ci-dessus font l'objet d'une gestion dans des comptes particuliers.

2. D'instruire les dossiers de demande de congé de fin d'activité dans les conditions fixées par le règlement intérieur (éléments constitutifs du dossier, justificatifs, délai de réponse, modalités de recours en cas de rejet de la demande, etc.).

3. D'assurer, en application des dispositions de l'article 4 " Statut du bénéficiaire du CFA " de l'accord susvisé du 28 mars 1997, le versement :

- aux bénéficiaires du CFA, de l'allocation de congé de fin d'activité (égale à 75 % de leur dernier salaire tel que défini à l'article 4.1 de l'accord susvisé) diminuée des prélèvements obligatoires ;

- aux organismes en charge de ces régimes, des cotisations afférentes à l'assurance personnelle maladie (régime général), à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire des bénéficiaires du CFA.

Le FONGECFA-Transport peut recevoir, en outre, les sommes visées au paragraphe 3 de l'article 4.3 " Statut du bénéficiaire du CFA " et à l'article 4.4 " Contrepartie d'embauche " de l'accord susvisé du 28 mars 1997 en cas de non-respect de leurs obligations respectives par les bénéficiaires du CFA et/ou par les entreprises.

Conseil d'administration

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition

Le conseil d'administration du FONGECFA-Transport est composé paritairement de représentants des organisations signataires de l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement conformément aux dispositions de l'article 7 dudit accord.

Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire de l'accord précité dispose de deux sièges au conseil paritaire d'administration.

Les organisations professionnelles représentant les employeurs signataires de l'accord du 28 mars 1997 disposent d'un nombre de sièges égal au nombre total de sièges dont disposent les organisations syndicales représentatives des salariés.

3.2. Présidence

Le conseil paritaire d'administration élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

3.3. Pouvoirs

Le conseil paritaire d'administration du FONGECFA-Transport dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'association conformément à son objet et dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, compte tenu, en tant que de besoin, des spécificités du droit local d'Alsace-Moselle, et notamment passer toute convention de gestion nécessaire à la réalisation de son objet.

Il peut en outre modifier les statuts et le règlement intérieur du FONGECFA-Transport et appliquer ces statuts et règlement intérieur aux cas particuliers qui pourraient se présenter.

Commission technique paritaire

Article 4

En vigueur étendu

Le conseil paritaire d'administration est assisté d'une commission technique composée paritairement et ayant pour mission de lui faire toute proposition visant à adapter le régime résultant du présent accord aux éventuelles modifications qui pourraient être apportées à l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 9, paragraphe 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique paritaire sont fixées par le règlement intérieur du FONGECFA-Transport.

Commission sociale paritaire

Article 5

En vigueur étendu

Il est constitué une commission sociale paritaire ayant pour mission de se prononcer sur les :

- demandes d'accès au régime du CFA présentées par des personnes se trouvant, à partir de l'âge de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 1.1 de l'accord du 28 mars 1997 ;

- dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire sont fixées par le règlement intérieur du FONGECFA-Transport.

Statut et règlement intérieur

Article 6

En vigueur étendu

Les règles de fonctionnement du FONGECFA-Transport sont déterminées par ses statuts et son règlement intérieur.

Entrée en application et durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de sa date de signature.

Le FONGECFA-Transport est créé pour une durée suffisante pour lui permettre d'assurer l'équilibre financier des charges et ressources du régime du CFA mis en place par l'accord précité.

Publicité et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des entreprises de transport de déménagement

Préambule

En vigueur étendu

L'arrêté du 19 mai 1987 a donné, dans l'alinéa Ier de son article 13, la définition suivante des opérations de déménagement :

Les transports de déménagement, c'est-à-dire les transports de meubles ou d'objets mobiliers effectués au départ ou à destination d'un garde-meubles et, lorsque l'expéditeur est également le destinataire, les transports de meubles ou d'objets mobiliers usagés en provenance et à destination d'un local d'habitation ou d'un local à usages professionnel, commercial, industriel, artisanal ou administratif, à l'exception de ceux dont le volume n'excède pas 5 mètres cubes et dont le conditionnement est assuré par l'expéditeur, donnent lieu à établissement d'une lettre de voiture.

En conséquence, cette définition vise à la fois les déménagements de particuliers et les déménagements d'entreprises.

Dans le cadre des activités du transport, la profession du déménagement et du garde-meubles se distingue, d'une part, en raison de la nature plus délicate du travail et, d'autre part, par la nature de la clientèle dont les caractéristiques et les exigences sont très variées.

S'agissant d'une profession de prestations de services, le rôle du personnel exécutant est très important pour le bon fonctionnement de l'entreprise. En conséquence, l'organisation du travail (premiers contacts avec la clientèle, conseils, conformité de l'évaluation du cubage, du nombre d'hommes, du bon état du matériel, etc.) doit être le souci dominant des directions d'entreprises. Dans l'application des directives reçues, la qualité du travail et des contacts avec la clientèle doit rester une préoccupation constante pour le personnel.

Enfin, afin d'assurer la permanence des emplois des personnels, qu'ils aient ou non la qualité de personnel roulant, le caractère cyclique des activités de déménagement peut nécessiter une adaptation de l'organisation du travail dans le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires et plus particulièrement du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié.

Conditions de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Afin d'assurer des conditions de travail ménageant tant les aspects indispensables à la sécurité des personnes et des biens que les exigences inhérentes à l'exploitation, il convient, dans le cadre d'une journée et en fonction de la nature de l'opération de déménagement, d'organiser l'activité des personnels de déménagement selon les dispositions ci-après :

Déménagement de particuliers

Article 1.1

En vigueur étendu

Une équipe de déménagement comprend deux déménageurs permanents pour toute opération ne dépassant pas 16 mètres cubes sur 4 étages cumulés (descente et montée en charge) ou 6 étages cumulés lorsqu'il y a utilisation d'un appareil mécanique avec servant.

Un homme est adjoint à l'équipe :

- soit pour toute tranche supplémentaire de 8 mètres cubes ou fraction de tranche égale ou supérieure à 4 mètres cubes ;

- soit quand les opérations de descente ou montée en charge dépassent 4 étages cumulés ;

- soit quand il y a un portage de plus de 30 mètres au chargement (ou au déchargement) du pied de l'escalier au véhicule ;

- soit lorsque le déménagement présente des particularités telles que : manutention d'objets lourds, démontages complexes, passage par fenêtre (avec ou sans utilisation de monte-meubles).

Toutefois, lorsque le déménagement s'effectue dans le même escalier, l'équipe comprend 2 déménageurs permanents pour 20 mètres cubes et sur 3 étages.

Déménagement d'entreprises

Article 1.2

En vigueur étendu

Compte tenu de l'utilisation de matériels et d'engins de manutention adaptés à ce type de prestations, une équipe de déménagement comprend 2 déménageurs permanents pour toute opération ne dépassant pas 24 mètres cubes sur 8 étages cumulés.

Un homme est adjoint à l'équipe :

- soit pour toute tranche supplémentaire de 12 mètres cubes ou fraction de tranche égale ou supérieure à 6 mètres cubes ;

- soit quand les opérations de descente ou montée en charge dépassent 8 étages cumulés ;

- soit quand il y a un portage de plus de 50 mètres au chargement (ou au déchargement) du pied de l'escalier au véhicule.

Toutefois, en fonction des particularités propres à ce type de déménagement, l'entreprise détermine les moyens particuliers à mettre en place.

Déménagement international

Article 1.3

En vigueur étendu

Compte tenu des techniques particulières d'emballage et de calage pour ce type d'opération, une équipe de déménagement comprend 2 déménageurs permanents pour toute opération ne dépassant pas :

- 16 mètres cubes pour les prestations d'emballage ;

- 20 mètres cubes sur 3 étages en descente pour le chargement ;

- 24 mètres cubes sur 3 étages pour les opérations de déchargement et livraison.

Conduite des véhicules

Article 2

En vigueur étendu

Lorsqu'un ouvrier de déménagement assure la conduite d'un véhicule ou d'un ensemble et pour chacun des emplois de déménagement de la nomenclature des emplois jointe à la présente convention, les mentions C 1 et C 2 correspondent respectivement :

- C 1 = personnel de déménagement titulaire du permis de conduire de catégorie C ;

- C 2 = personnel de déménagement titulaire du permis de conduire de catégorie EC.

Rémunération du personnel roulant

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu du caractère cyclique de l'activité et afin de lui assurer un niveau de revenu mensuel constant, le personnel roulant visé par le décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, ouvrier ou agent de maîtrise, peut être rémunéré sur une base constante en fonction d'un horaire prédéterminé supérieur à la durée légale du travail.

Dans l'hypothèse où cette possibilité serait retenue dans l'entreprise, une régularisation de la rémunération devrait être opérée par période d'une durée de 4 mois au plus en fonction des temps de service réellement réalisés au cours de chacun des mois considérés, sans compensation de 1 mois sur l'autre, avec prise en compte des heures supplémentaires effectuées et des repos éventuellement acquis.

Contrat de travail à durée déterminée

Article 4

En vigueur étendu

Le caractère saisonnier de leur activité et les pointes de trafic de fin de mois ou de fin de semaine imposant un effectif variable aux entreprises de déménagement, le personnel ouvrier peut être embauché pour une durée déterminée.

En tout état de cause, le nombre total d'ouvriers sous contrat à durée déterminée ne peut excéder, dans chaque entreprise, 45 % de l'effectif total moyen annuel.

Congé annuel payé

Article 5

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 7, alinéa 3 de la CCNA, de la CCNTR la période pendant laquelle le personnel visé par le présent accord bénéficiera sur sa demande, et dans la mesure où il y a droit, d'au moins 24 jours ouvrables de congé continu, s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Dans les cas où les conditions de l'exploitation l'exigent, la fraction la plus longue du congé annuel ne peut excéder 18 jours ouvrables ; pour la fixation des périodes de congés payés pendant cette période, l'employeur prend en compte la situation de famille et l'ancienneté du salarié.

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail, le servant d'un monte-meubles doit, avant toute utilisation, suivre une formation à la sécurité. Cette formation a une durée de 3 jours.

Pour les déménageurs conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes de PTAC, cette formation peut être dispensée lors de la quatrième semaine de la formation initiale minimale obligatoire (FIMO) mise en place par l'accord cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers " marchandises ".

Port de charges

Article 7

En vigueur étendu

La manutention d'objets lourds doit faire l'objet d'un avis d'aptitude préalable du médecin du travail de l'entreprise conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Emploi des jeunes

Article 8

En vigueur étendu

Les jeunes occupant un premier emploi de déménagement (apprentis, contrats en alternance ..) ne peuvent faire partie d'une équipe de déménagement que dans une proportion maximale de 1/3, dès lors que l'équipe comprend au moins 3 déménageurs permanents.

Lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé

Article 9

En vigueur étendu

Compte tenu des initiatives prises tant sur le plan national que sur le plan professionnel afin de préserver l'emploi et de participer à la lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CNPE) sera informée des résultats des actions menées en ce domaine.

Application des dispositions conventionnelles générales

Article 10

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions particulières du présent accord, les personnels des entreprises de transport de déménagement bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Entrée en application et dispositions diverses

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter du 1er juillet 1997 et abroge le chapitre V " Dispositions particulières au personnel de déménagement " de la convention collective nationale annexe I (Dispositions particulières aux ouvriers) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les parties signataires conviennent d'engager au plus tôt une négociation visant à la révision des classifications compte tenu de l'évolution des métiers et des conditions d'exploitation des entreprises de transport de déménagement.

Publicité et dépôt

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs

En vigueur étendu

Considérant les dispositions du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers marchandises du 29 novembre 1996 ;

Considérant la déclaration commune du 23 décembre 1996 aux termes de laquelle les partenaires sociaux ont constaté que les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs et remplissant les conditions du 1er alinéa du protocole d'accord relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises du 29 novembre 1996 bénéficient des dispositions dudit protocole ;

Considérant l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 ;

Considérant l'accord portant création du FONGECFA Transport du 11 avril 1997.

Disposition générale

Article 1

En vigueur étendu

L'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans du 28 mars 1997 et l'accord portant création du FONGECFA Transport du 11 avril 1997 s'appliquent, dans l'ensemble de leurs dispositions et dans les mêmes conditions, dans les entreprises de transports de fonds et valeurs, sous réserve des précisions ci-dessous.

Personnel concerné

Sont concernés par ces dispositions, les convoyeurs-conducteurs, convoyeurs-gardes et convoyeurs-messagers âgés d'au moins 55 ans qui, à la date de cessation effective de leur activité :

- occupent un de ces postes au sein de l'équipage ;

- justifient avoir exercé pendant au moins 25 ans, de façon continue ou discontinue, un emploi de convoyeur au sein d'un équipage dans un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC, affecté au transport de fonds et valeurs dans les entreprises précitées.

Peuvent être prises en compte au titre des 25 années visées ci-dessus :

- les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, du métier de conducteur routier d'un véhicule de plus de 3,5

tonnes de PTAC affecté au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement, telles que visées dans les dispositions de l'accord du 28 mars 1997 portant création du CFA Marchandises/Déménagement ;

- les années d'exercice, de façon continue ou discontinue, dans un emploi de conducteur routier de voyageurs, telles que visées dans les dispositions de l'accord du 2 avril 1998 portant création du CFA Voyageurs ;

dans une(des) entreprise(s) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Indemnité de cessation d'activité

Les personnels visés par le présent accord et justifiant d'une ancienneté minimale de 5 ans dans l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de cessation d'activité versée conformément aux dispositions de l'article III-3 de l'accord du 28 mars 1997, et dont le montant est calculé dans les conditions suivantes :

- 1,5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires qu'ils ont ou auraient perçus au cours des 12 derniers mois précédant leur départ de l'entreprise.

Entrée en application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de la date de son extension.

Publicité et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 1997 et à l'ouverture de négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective

En vigueur étendu

Considérant la volonté des parties signataires de s'engager dans un processus de révision des dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport relatives :

- à la structure et aux niveaux des rémunérations minimales conventionnelles ;

- aux définitions et à la hiérarchisation des emplois ;

- à l'aménagement des temps de travail et de service.

Considérant que ce processus de révision doit contribuer à l'application généralisée des principes de transparence des durées de temps de service et de travail et de leur rémunération ;

Considérant que ce processus doit permettre de répondre aux aspirations des salariés tout en contribuant à la préservation et au renforcement de la compétitivité des entreprises françaises dans le cadre de l'Union européenne ;

Considérant, que pour atteindre ces objectifs, de profondes mutations seront nécessaires dans les entreprises qui devront pouvoir s'y adapter progressivement ;

Considérant qu'à défaut, de telles mutations mettraient gravement en péril les équilibres de ces entreprises et la situation de l'emploi dans le secteur du transport,

il est convenu ce qui suit :

Rémunérations minimales conventionnelles 1997

Article 1

En vigueur étendu

1.1. Personnels roulants (entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires de transport, entreprises du transport de déménagement) ;

a) Rémunération globale garantie (RGG) :

A compter du 1er novembre 1997, les barèmes des rémunérations globales garanties en vigueur pour les coefficients 110 M à 138 M sont revalorisés de 5 %.

A compter du 1er novembre 1997, les barèmes des rémunérations globales, garanties en vigueur pour le coefficient 150 M sont revalorisés de 3 %.

b) Rémunération mensuelle professionnelle garantie (RMPG) :

A compter du 1er octobre 1997, les barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie pour 200 heures de temps de service sont les suivants :
(en francs)

Coefficient		
128 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 408	8 576	8 744
< 10 ans	< 15 ans	
8 912	9 081	
Coefficient		
138 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 433	8 602	8 770
< 10 ans	< 15 ans	
8 939	9 108	

Coefficient		
150 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 700	8 874	9 048
< 10 ans	< 15 ans	
9 222	9 396	

c) Rémunération mensuelle professionnelle garantie (RMPG) :
A compter du 1er octobre 1998, les barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie pour 200 heures de temps de service sont les suivants :(en francs)

Coefficient		
128 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 795	8 971	9 147
< 10 ans	< 15 ans	
9 323	9 499	
Coefficient		
138 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 821	8 997	9 174
< 10 ans	< 15 ans	
9 350	9 527	
Coefficient		
150 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
9 100	9 282	9 464
< 10 ans	< 15 ans	
9 646	9 828	

d) Rémunérations annuelles garanties au titre de 1998.(en francs)

Coefficient		
128 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
103 352	105 419	107 486
< 10 ans	< 15 ans	
109 553	111 620	
Coefficient		
138 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans

103 408	105 476	107 544
< 10 ans	< 15 ans	
109 612	111 681	
Coefficient		
150 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
107 000	109 140	111 280
< 10 ans	< 15 ans	
113 420	115 560	

1.2. Personnels roulants (entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire).

A compter du 1er novembre 1997, les barèmes de rémunérations globales garanties applicables aux personnels de conduite des entreprises de transport routier interurbain de voyageurs et des entreprises de transport sanitaire en vigueur, sont revalorisés de 4 %. Pour les entreprises de transport interurbain de voyageur, cette revalorisation s'inscrit dans la démarche de revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles qui a, d'ores et déjà été présentée aux organisations syndicales dans le cadre des négociations spécifiques en cours dans ce secteur d'activité.
1.3. Autres personnels (entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, entreprises du transport de déménagement) :

A compter du 1er novembre 1997 les barèmes en vigueur des salaires et rémunérations minimaux conventionnels sont revalorisés de 4 %.
1.4. Autres personnels (entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire) :

A compter du 1er novembre 1997 les barèmes en vigueur des salaires et rémunérations minimaux conventionnels sont revalorisés de 4 %.
1.5. Nouveaux barèmes applicables :

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales conventionnelles résultant des mesures ci-dessus, font l'objet des avenants n° 83 à la CCNA 1, n° 73 à la CCNA 2, n° 73 à la CCNA 3, n° 65 à la CCNA 4 et d'un accord spécifique sur la rémunération des personnels roulants des entreprises de transport routier de marchandises et de transport de déménagement " grands routiers " ou " longues distances ".

Révision programmée des dispositions de la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Dispositions applicables aux personnels des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport et aux entreprises du transport de déménagement :

2.1.1. Barèmes conventionnels :

a) Personnels roulants :

La rémunération des personnels roulant " marchandises, pour son niveau conventionnel le plus élevé à l'embauche, sera revalorisée pour atteindre, dans un délai de trois ans à compter de la date de signature du présent protocole, et au plus tard le 31 décembre 2000, 120 000 F par an pour une durée moyenne de temps de service de 200 heures mensuelles.

Cette revalorisation se fera dans les conditions suivantes :

Barèmes RMPG (1) applicables au titre de l'année 1998
(en francs)
RMPG pour 200 heures
Garantie mensuelle à compter du 1er janvier 1998 : 8 700
Garantie mensuelle à compter du 1er octobre 1998 : 9 100
Garantie au titre de l'année : 107 000

Barèmes RGG (1) applicables au titre de l'année 1998
(en francs)
RGG pour 169 heures
Garantie mensuelle à compter du 1er janvier 1998 : 7 231
Garantie au titre de l'année : 87 042
RGG pour 200 heures
Garantie mensuelle à compter du 1er janvier 1998 : 8 889
Garantie au titre de l'année : 107 000

Barèmes applicables au titre de l'année 1999
(en francs)
SMPG pour 169 heures
Garantie mensuelle à compter du 1er octobre 1999 : 7 728
Garantie au titre de l'année : 92 736
SMPG pour 200 heures
Garantie mensuelle à compter du 1er octobre 1999 : 9 500
Garantie au titre de l'année : 114 000

Barèmes applicables au titre de l'année 2000
(en francs)
SMPG pour 169 heures
Garantie mensuelle à compter du 1er juillet 2000 : 8 135
Garantie au titre de l'année : 97 617
SMPG pour 200 heures
Garantie mensuelle à compter du 1er juillet 2000 : 10 000
Garantie au titre de l'année : 120 000

b) Autres personnels des catégories ouvriers et employés :

La rémunération des personnels sédentaires des catégories ouvriers et employés, pour son niveau conventionnel le plus élevé à l'embauche, sera revalorisée pour atteindre, dans un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent protocole, et au plus tard le 31 décembre 2000, 97 617 francs par an pour une durée moyenne de temps de travail de 169 heures mensuelles.

Cette revalorisation se fera dans les conditions suivantes :

Barèmes applicables à compter du 1er janvier 1998
pour 169 heures par mois
(en francs)
RGG (1) (ouvriers)
Garantie mensuelle : 7 301
Garantie au titre de l'année 1998 : 87 612
SMPG (employés)
Garantie mensuelle : 7 135
Garantie au titre de l'année 1998 : 87 042

Barèmes applicables à compter du 1er janvier 1999
(pour 169 heures par mois)

(en francs)
SMPG (ouvriers et employés)
Garantie mensuelle : 7 402
Garantie au titre de l'année 1999 : 92 736

Barèmes applicables à compter du 1er janvier 2000 :
(pour 169 heures par mois)
(en francs)
SMPG (ouvriers et employés)
Garantie mensuelle à compter du 1er janvier 2000 : 7 728
Garantie mensuelle à compter du 1er juillet 2000 : 8 135
Garantie au titre de l'année 2000 : 97 617
2.1.2. Salaire mensuel professionnel garanti :

a) Principe :

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti, applicable à l'ensemble des personnels des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

b) Règles de comparaison :

Tous les éléments ayant le caractère de primes quelle qu'en soit la nature (mensuelles ou à versement différé) et/ou de gratifications sont exclus de l'assiette de comparaison entre le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif à prendre en considération ne comprend pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches ainsi que les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, y compris au titre du travail de nuit.

c) Date d'application :

Les dispositions du présent article entrent en application le 1er janvier 1998.

A cette date, le salaire mensuel professionnel garanti se substitue :

- à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CCNA 1 ;

- à la rémunération mensuelle professionnelle garantie applicable aux personnels roulants des entreprises de transport de marchandises et de transport de déménagement " grands routiers " ou " longue distance " ;

- aux salaires minimaux professionnels garantis visés aux articles 3 de la CCNA 2 et 4 de la CCNA 3. ;

- aux rémunérations minimales professionnelles garanties visées aux articles 5 et 6-4 de la CCNA 4.

d) Modalités de mise en oeuvre.

Pour assurer la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les parties signataires conviennent de laisser aux entreprises les délais nécessaires aux éventuelles adaptations des structures de rémunération actuellement en vigueur.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise ou d'établissement relatif aux structures de rémunérations est en vigueur, la mise en oeuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en oeuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises. Il ne peut, en aucun cas, conduire à dépasser l'échéance du 30 juin 1998.

e) Heures supplémentaires et ancienneté :

Le présent article ne remet pas en cause les dispositions réglementaires et/ou conventionnelles relatives à la rémunération des heures supplémentaires et aux majorations au titre de l'ancienneté.

f) Dispositif de garantie :

Les éventuelles modifications des structures de rémunération générées par la mise en oeuvre des dispositions du présent article ne doivent entraîner aucune diminution des salaires effectifs mensuels ou annuels.
2.1.3. Garantie annuelle de rémunération :

La garantie annuelle de rémunération comprend l'ensemble des éléments de rémunération figurant sur le bulletin de paye et assujettis aux cotisations de sécurité sociale perçues par le salarié au cours de l'année du fait de ses activités professionnelles à l'exclusion :

- de la rémunération afférente aux heures supplémentaires déterminées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles ;

- des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches et des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, y compris au titre du travail de nuit ;

- des sommes versées dans le cadre des dispositifs légaux relatifs à l'intéressement et à la participation des salariés.

La garantie annuelle de rémunération donne lieu aux majorations conventionnelles au titre de l'ancienneté correspondant à la catégorie de personnel concernée.

Pour les salariés qui, au cours de la période annuelle déterminée, ne justifient pas d'une année complète de travail effectif (contrat à durée déterminée, embauche ou départ en cours d'année, maladie, accident du travail, maternité,..) la garantie annuelle de rémunération est calculée au prorata du temps de travail ou de service dans la période annuelle considérée.

2.1.4. Ouverture de négociations :

a) Principe :

Pour atteindre les objectifs fixés au présent article, des négociations devront permettre aux partenaires sociaux :

- de mettre en place, comme condition essentielle d'une perspective de réduction des temps de service dans le respect des règles de transparence, des modalités d'aménagement des temps de travail et de service sur tout ou partie de l'année conformément aux textes en vigueur, visant plus particulièrement à l'harmonisation des mesures applicables à l'ensemble des catégories de personnels roulants " marchandises " (conducteurs affectés à des services de messagerie, conducteurs régionaux et conducteurs grands routiers ou longue distance) ;

- d'actualiser les définitions d'emplois des personnels roulants " marchandises ", au regard des conditions d'exercice des métiers, et de reconstituer, sur la base de ces nouvelles définitions, une hiérarchie entre ces emplois ;

- à l'issue des négociations sur l'actualisation des définitions des emplois et sur la reconstitution des écarts hiérarchiques pour les personnels roulants " marchandises ", d'actualiser les définitions des emplois et de reconstituer des écarts hiérarchiques pour les personnels sédentaires.

b) Calendrier des négociations :

Les négociations sur :

- l'aménagement des temps de travail et de service ;

- l'actualisation des définitions des emplois des personnels roulants " marchandises " et la reconstitution des écarts hiérarchiques qui en résultera,
s'ouvriront dès la signature du présent protocole.

Les négociations devront donner lieu à la conclusion d'accords avant la fin du troisième trimestre 1998.
2.2. Dispositions applicables aux personnels des entreprises de transport interurbain de voyageurs :

La mise en oeuvre d'un processus visant à une révision programmée des dispositions de la convention collective se fera dans le cadre des négociations spécifiques à ce secteur d'activité dans le prolongement des travaux en cours.

La nature des métiers exercés dans les secteurs d'activité visés au présent article exigeant une structure de salaire particulière, la détermination d'un concept de salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) devra tenir compte de l'ensemble des éléments spécifiques constitutifs de la rémunération des personnels concernés (temps de travail effectif, temps annexes, amplitude et indemnités autres que les remboursements de frais).
2.3. Dispositions applicables aux personnels des entreprises de transport sanitaire :

La mise en oeuvre d'un processus visant à une révision programmée des dispositions de la convention collective se fera dans le cadre des négociations spécifiques à ce secteur d'activité qui s'ouvriront au cours du mois de décembre 1997.

La nature des métiers exercés dans les secteurs d'activité visés au présent article exigeant une structure de salaire particulière, la détermination d'un concept de salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) devra tenir compte de l'ensemble des éléments spécifiques constitutifs de la rémunération des personnels concernés (temps de travail effectif, temps annexes, amplitude et indemnités autres que les remboursements de frais).

(1) Ou SMPG dès sa mise en oeuvre dans l'entreprise.

Conditions de déroulement des négociations

Article 3

En vigueur étendu

Afin de marquer la volonté des partenaires sociaux de s'engager dans une démarche négociée, facteur d'un climat social constructif durable, les dispositions de la convention collective nationale principale relative au droit syndical seront complétées, dès l'ouverture de ces négociations, afin de définir des modalités d'exercice du droit de s'absenter, les règles de compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que les conditions d'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprises appelés à participer à ces négociations.

Rapports et bilans d'étape

Article 4

En vigueur étendu

Toute modification apportée aux législation et réglementation nationales ou européennes en vigueur au jour de la signature du présent protocole devra être prise en compte dans la définition des nouvelles dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux conviennent de procéder régulièrement à des rapports d'étape afin d'apprécier les conséquences des modifications législatives ou réglementaires en préparation sur les négociations en cours.

Par ailleurs, il sera procédé, chaque année, au regard de l'environnement général économique et social, à un bilan d'application des dispositions du présent protocole.

Entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord entre en application à compter de sa date de signature.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997

En vigueur non étendu

Dans le cadre du conflit intervenu dans le transport routier du 2 au 8 novembre 1997, les organisations professionnelles signataires, dans le souci de permettre, au terme de ce conflit, une reprise du travail dans les meilleures conditions :

- engagent les entreprises à ne pas entamer de poursuites civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de leurs délégués, des syndicats ou des entreprises impliquées dans le conflit, à l'exception de situations dans lesquelles des faits ou des actes de violence, ou de déprédation ont été dûment établis ;

- rappellent que, conformément aux dispositions de l'article L. 521-1 du code du travail : " La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Tout licenciement prononcé en violation du premier alinéa du présent article est nul de plein droit. " ;

- demandent que le Gouvernement s'engage à garantir l'effectivité de ces mesures et, pour ce faire, donne les instructions nécessaires aux administrations compétentes et mission à l'inspection générale du travail et de la main-d'oeuvre du travail des transports d'y veiller, dans le respect de l'esprit des dispositions du présent protocole ;

- prennent acte que M. le ministre de l'équipement, des transports et du logement a reçu de Mme le garde des sceaux, ministre de la justice, l'assurance qu'elle donnera au parquet, dans le cadre de la loi, et pour tous les cas où il n'aurait pas été constaté des situations de violence et de déprédation, des instructions en vue de ne pas compromettre la paix sociale.

L'UFT et l'UNOSTRA, signataires du présent protocole, invitent leurs adhérents et les employeurs à prendre toutes mesures utiles à l'apaisement durable du conflit.

Les dispositions de ce protocole prennent effet à la date du 8 novembre 1997, date de fin du conflit.

Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs

En vigueur étendu

Considérant les conditions spécifiques d'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs ;

Considérant qu'il convient de définir les conditions du maintien de l'équilibre financier du régime mis en place par le présent accord, au regard notamment de la configuration de la pyramide des âges des personnels concernés et de l'évolution de l'emploi dans les catégories considérées ;

Considérant que l'engagement de l'Etat de participer au financement du régime mis en place par le présent accord est une condition essentielle de cet équilibre financier, et de sa pérennité ;

Considérant que le protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs de marchandises a recommandé d'étudier les conditions d'extension de cette mesure aux personnels roulants voyageurs,

il a été convenu ce qui suit :

Principes généraux

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les conducteurs des entreprises de transport routier de voyageurs (TRV) (ci-dessous " conducteurs routiers de voyageurs ") auxquels s'applique la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le CFA-Voyageurs a pour objet :

- de permettre à ses bénéficiaires de cesser leur activité avant d'être pris en charge par les régimes de retraite, tout en conservant un revenu dans l'attente de l'accès à ces régimes ;

- de permettre l'accès de conducteurs à temps partiel aux emplois à temps plein libérés par les bénéficiaires du CFA-Voyageurs.

Personnels concernés

Article 2

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier du CFA-Voyageurs (1) les conducteurs :

- âgés d'au moins 55 ans ;

- en poste dans une entreprise de TRV au moment du départ ;

- justifiant avoir exercé pendant 30 ans (ou 28 ans sous réserve des dispositions de l'article 12-2 du présent accord), dont au moins 25 ans à temps complet de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite, soit en TRV, soit dans le cadre

d'une carrière mixte au sens de l'article 10 du présent accord.

Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail

Article 3

En vigueur étendu

Par dérogation aux principes généraux énoncés à l'article 2 ci-dessus :

- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs sont prises en compte pour la détermination de la condition des 30 années de conduite dans la limite maximale d'une année continue ;

- sont considérés occuper un poste de conducteur routier de voyageurs dans les entreprises précitées les salariés justifiant d'au moins 30 ans d'emploi de conduite mais qui, à l'âge de 55 ans, n'occupent plus un emploi de conducteur tel que visé à l'article 2 ci-dessus, en raison d'un reclassement suite à une inaptitude physique consécutive à un accident de travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs.

Allocation de CFA-Voyageurs

Article 4.1

En vigueur non étendu

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son soixantième anniversaire - date à partir de laquelle l'intéressé doit obligatoirement faire valoir ses droits à la retraite -, le statut de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui permet :

a) De percevoir une allocation d'un montant maximal égal à 75 % du salaire brut moyen annuel (1) revalorisé (dans les mêmes conditions que pour le calcul de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale) des 5 dernières années (le cas échéant, en tenant compte des dispositions de l'article 4.2 " Cas particulier " ci-dessous), ainsi que différentes prestations complémentaires (maladie, vieillesse du régime général et retraite complémentaire).

L'allocation ci-dessus sera calculée hors abattement pour frais professionnels et hors frais professionnels.

Pour ce faire, le salarié devra fournir les fiches de paie correspondant aux 5 dernières années de référence, afin que le fonds gérant le CFA-Voyageurs puisse reconstituer le salaire brut sans abattement et sans frais professionnels.

A défaut, l'allocation sera calculée sur la base des éléments transmis par la CARCEPT au fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs.

Le montant de l'allocation servie est diminuée des prélèvements obligatoires (2). Elle sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables au point de retraite CARCEPT ;

b) De maintenir ses droits aux différentes prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

c) De bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;

d) De bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires. Lorsque le taux souscrit par l'entreprise est supérieur aux taux obligatoires, la validation des droits à retraite complémentaire correspondants et ses modalités sont fixés par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

e) *Les allocataires du congé de fin d'activité restent bénéficiaires du régime de prévoyance-décès pendant toute la durée de leur prise en charge par l'AGECFA-Voyageurs, par adhésion au contrat collectif souscrit par l'AGECFA-Voyageurs auprès de la CARCEPT-Prévoyance.*

Cette adhésion automatique donne lieu au versement d'une cotisation :

- égale à 0,50 % du montant de l'allocation annuelle de base du congé de fin d'activité multipliée par le nombre d'années restant à courir entre l'entrée dans le régime et le 60e anniversaire de l'allocataire ;

- répartie comme suit :

- 50 % (soit 0,25 %) à la charge du Fonds social de l'AGECFA-Voyageurs (art. 13 des statuts) ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'entreprise de l'allocataire ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'allocataire ;

- et payable en une seule fois au moment de l'entrée dans le régime du congé de fin d'activité. (3)

Article 4.1

En vigueur étendu

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son soixantième anniversaire - date à partir de laquelle l'intéressé doit obligatoirement faire valoir ses droits à la retraite -, le statut de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui permet :

a) De percevoir une allocation d'un montant maximal égal à 75 % du salaire brut moyen annuel (1) revalorisé (dans les mêmes conditions que pour le calcul de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale) des 5 dernières années (le cas échéant, en tenant compte des dispositions de l'article 4-2 " Cas particulier " ci-dessous), ainsi que différentes prestations complémentaires (maladie, vieillesse du régime général et retraite complémentaire).

L'allocation ci-dessus sera calculée hors abattement pour frais professionnels et hors frais professionnels.

Pour ce faire, le salarié devra fournir les fiches de paie correspondant aux 5 dernières années de référence, afin que le fonds gérant le CFA-Voyageurs puisse reconstituer le salaire brut sans abattement et sans frais professionnels.

A défaut, l'allocation sera calculée sur la base des éléments transmis par la CARCEPT au fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs.

Le montant de l'allocation servie est diminuée des prélèvements obligatoires (2). Elle sera revalorisée dans les mêmes conditions que celles applicables au point de retraite CARCEPT ;

b) De maintenir ses droits aux différentes prestations sociales au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance maladie (régime général) ;

c) De bénéficier de la validation de ses droits au titre de l'adhésion volontaire à l'assurance vieillesse (régime général) ;

d) De bénéficier de la validation de ses droits à la retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires. Lorsque le taux souscrit par l'entreprise est supérieur aux taux obligatoires, la validation des droits à retraite complémentaire correspondants et ses modalités sont fixés par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés.

Cas particuliers

Article 4.2

En vigueur étendu

Pour les conducteurs qui ont exercé leur activité pour partie à temps complet et pour partie à temps partiel, le calcul de l'allocation s'effectuera sur la base des 5 dernières années civiles complètes d'activité à temps complet dans les mêmes conditions que celles prévues au point a de l'article 4.1.

Nature et modalités du départ de l'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

Initiative et nature de la rupture

Article 5-1

En vigueur étendu

Le départ en CFA-Voyageurs s'effectue à la seule initiative de l'intéressé.

Lorsqu'il a connaissance de l'acceptation par le fonds visé à l'article 11 du présent accord, de sa demande de prise en charge au titre du CFA-Voyageurs, l'intéressé doit informer son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, de sa décision de quitter l'entreprise dans le cadre du régime de CFA-Voyageurs.

Cette décision de l'intéressé, qui entraînera la rupture du contrat de travail, s'analyse en une démission.

L'intéressé doit également adresser une copie de cette lettre au fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs.

Date de départ effectit de l'entreprise

Article 5-2

En vigueur étendu

Le point de départ du délai-congé est fixé au jour de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception visée à l'article 5.1, alinéa 2, ci-dessus.

La date de départ effectif de l'entreprise est fixée d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé.

A défaut d'accord, le départ de l'intéressé de l'entreprise donne lieu à application d'un délai-congé d'une semaine.

Indemnité de cessation d'activité

Article 5-3

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail intervenue dans les conditions fixées ci-dessus ouvre droit, au versement par l'entreprise au bénécifiaire du CFA-Voyageurs, d'une indemnité de cessation d'activité calculée, compte tenu de l'ancienneté acquise dans l'entreprise au jour du départ effectif, dans les conditions suivantes :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et 1/2 de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération moyenne que l'intéressé a ou aurait perçue au cours des 12 derniers mois précédant son départ de l'entreprise.

Financement du régime

Article 6

En vigueur étendu

Le régime du CFA-Voyageurs mis en place par le présent accord est financé conjointement par la profession et l'Etat dans les conditions visées ci-dessous.

Cotisation de la profession

Article 6-1

En vigueur étendu

A. - Une cotisation assise sur les rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des conducteurs de TRV, après éventuel abattement pour frais professionnels, permettra d'assurer le financement :

Pour les bénéficiaires du CFA-Voyageurs âgés de 55 à 57,5 ans :

- de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

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

Pour les bénéficiaires du CFA-Voyageurs âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

- des cotisations nécessaires à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire.

B. - Cette cotisation sera mise à la charge des conducteurs susvisés et de leurs employeurs à hauteur respectivement de 40 % et de 60 % de son montant.

Le financement de ces dispositifs par la profession (employeurs et conducteurs) est assuré par une cotisation globale égale à 1,5 % de la rémunération brute des conducteurs (après éventuel abattement).

C. - Toutefois, pour les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2, alinéas 2, 3 et 4 du code du travail, seules les entreprises cotisent pour leur part (soit 60 % de la cotisation fixée à l'article 6.1 B).

Subvention versée par l'Etat

Article 6-2

En vigueur étendu

Conformément aux engagements pris par l'Etat, une subvention versée par l'Etat au fonds visé à l'article 11 du présent accord permettra d'assurer le financement, pour les bénéficiaires âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

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

Equilibre financier du régime.

Article 6-3

En vigueur étendu

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

B. - Dans l'hypothèse où, compte tenu des conditions d'accès au CFA-Voyageurs fixées par le présent titre, l'équilibre financier du régime ne pourrait plus être assuré par la cotisation globale de la profession et par la participation de l'Etat visées ci-dessus, toutes les parties concernées par le financement se rencontreront pour examiner les modalités permettant de maintenir cet équilibre.

Celui-ci devra être recherché par des efforts équivalents entre :

- les entreprises et les salariés cotisants ;

- les nouveaux bénéficiaires sans modifier les droits en cours ;

- l'Etat.

Contreparties en matière d'emploi

Article 7

En vigueur étendu

Principes

Article 7.1

En vigueur étendu

Chaque départ dans le cadre du CFA-Voyageurs fait l'objet, dans l'entreprise et dans la limite géographique du département de départ et des départements limitrophes et dans la limite d'un rayon de 50 kilomètres, à volume de temps de travail constant :

- soit de contreparties de temps partiel passant à temps complet ;

- soit d'une embauche sous contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 30 ans ;

- soit d'une embauche d'un chômeur sous contrat à durée indéterminée.

Cette embauche ou transformation de contrat doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA-Voyageurs.

Dans le cadre de ces contreparties, les employeurs privilégieront le passage à temps complet des conducteurs à temps partiel, puis à défaut l'embauche de jeunes de moins de 30 ans

Cas de la rupture du contrat de travail du nouvel embauché

Article 7.2

En vigueur non étendu

En cas de rupture du contrat de travail du nouvel embauché avant le soixantième anniversaire du bénéficiaire du CFA-Voyageurs, l'entreprise doit procéder à une nouvelle embauche dans les mêmes conditions.

Les dispositions visées à l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables si la rupture du contrat de travail du nouvel embauché intervient dans un délai au plus égal à 6 mois avant l'âge à partir duquel le bénéficiaire du CFA-Voyageurs peut faire valoir ses droits à la retraite à taux plein..

Bilan des départs en CFA-Voyageurs

Article 7.3

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise et aux délégués du personnel un bilan des départs en CFA-Voyageurs et des embauches réalisées conformément aux dispositions des articles 7.1 et 7.2 ci-dessus.

Ce bilan doit être effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 432-4-1 du code du travail.

Cas de non-respect de l'obligation d'embauche

Article 7.4

En vigueur étendu

En cas de non-respect de l'obligation de contrepartie d'embauche dans les conditions prévues aux articles 7.1 et 7.2 ci-dessus, l'entreprise est tenue de verser au fonds en charge du régime CFA-Voyageurs mentionné à l'article 11 du présent accord une somme égale au montant de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CFA-Voyageurs pour toute la période correspondant au non-respect de son obligation d'embauche.

Cas particuliers

Article 7.5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.1, 7.2 et 7.4 ne sont pas applicables en cas de difficultés liées à un motif économique dans l'entreprise au sens de l'article L. 321-1 du code du travail.

Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur d'informer l'inspection du travail des transports et la Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Statut du bénéficiaire du CFA-Voyageurs au regard de l'emploi

Article 8

En vigueur étendu

Le statut de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée.

A compter du soixantième anniversaire, la liquidation des droits à retraite des bénéficiaires du présent accord intervient dans les conditions de droit commun pour ceux qui peuvent bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse au taux plein.

Pour les personnels qui, à l'âge de 60 ans, ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein, la liquidation des droits à retraite intervient conformément aux dispositions du titre II du décret du 3 octobre 1955. Les dispositions du titre III du décret du 3 octobre 1955 (décret n° 97-605 du 31 mai 1997) devront être modifiées en conséquence.

Mesures de renforcement de la lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé

Article 9

En vigueur étendu

Mesures concernant les entreprises

Article 9.1

En vigueur étendu

A la date d'embauche de tout conducteur âgé de plus de 55 ans, l'employeur s'engage à demander au candidat une attestation écrite sur l'honneur indiquant qu'il n'est pas bénéficiaire d'un CFA, et à vérifier par écrit auprès du fonds de gestion du CFA si le candidat n'est pas bénéficiaire d'un CFA.

L'entreprise qui a embauché le conducteur sans respecter les obligations visées ci-dessus devra verser une pénalité à l'organisme gestionnaire du régime.

Cette pénalité est égale au montant des indemnités perçues par le salarié au titre d'un CFA pendant la période d'emploi irrégulier. Elle est versée à l'organisme gestionnaire du régime du CFA-Voyageurs.

Mesures concernant les bénéficiaires

Article 9.2

En vigueur étendu

Le bénéficiaire du CFA-Voyageurs qui reprendrait toute activité rémunérée de transport ou qui ferait une fausse attestation sur l'honneur :

- perdrait son statut de bénéficiaires du CFA-Voyageurs et l'ensemble des droits qui y sont rattachés ;

- serait obligé de rembourser à l'organisme gestionnaire du régime les indemnités perçues au titre d'un CFA.

En conséquence, les conducteurs visés à l'article 8 doivent renoncer à l'utilisation du permis de conduire transport en commun à titre professionnel donnant lieu à rémunération.

Carrières mixtes (voyageurs et marchandises)

Article 10

En vigueur étendu

Dès lors que seront définies les règles de réciprocité et leurs conditions d'application :

- les années de conduite des personnels visés dans l'accord du 28 mars 1997 (" CFA-Marchandises ") et les années d'activité visées dans l'accord du 23 juin 1997 (CFA pour les transports de fonds et valeurs) seront prises en compte dans le nombre d'années visées à l'article 2 du présent accord ;

- l'appréciation de la condition d'ancienneté est celle du secteur d'activité dans lequel le conducteur est employé le jour de sa demande en CFA, les 5 dernières années devant avoir été passées dans le secteur d'activité concerné.

Toutefois, un conducteur routier de voyageurs ayant travaillé, tous emplois visés par les accords portant création des CFA confondus, pendant 30 ans et dans les conditions définies à l'article 2 du présent accord bénéficie du CFA-Voyageurs.

Gestion du CFA-Voyageurs

Article 11

En vigueur étendu

La gestion du financement du CFA-Voyageurs pourra être effectuée par le FONGECFA-Transport après décision de son conseil paritaire d'administration.

A cette fin, les parties signataires en formuleront la demande auprès du conseil d'administration du FONGECFA-Transport.

Une convention-cadre spécifique sera mise en place pour le CFA-Voyageurs avec comptabilité séparée et respect des règles spécifiques établies par le présent accord.

En tout état de cause, la gestion du financement du CFA-Voyageurs devra être assurée par un organisme ayant mis en place une commission technique paritaire et une commission sociale paritaire :

- la commission technique paritaire devra avoir pour mission d'assister le conseil d'administration dudit organisme, afin de lui faire toute proposition visant à adapter le régime géré par cet organisme aux éventuelles modifications qui pourraient être apportées au présent accord, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 13, alinéa 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme exerçant la gestion du financement du CFA-Voyageurs ;

- la commission sociale paritaire devra avoir pour mission de se prononcer sur :

- les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes, se trouvant à partir de l'âge de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;

- les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme assurant la gestion du financement du CFA-Voyageurs.

La commission sociale paritaire est habilitée sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs à intervenir notamment sur :

— les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;

— les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;

— les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;

— l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions collectives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;

— les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme assurant la gestion du financement du CFA-Voyageurs.

Bilans

Article 12

En vigueur étendu

Bilan de suivi statistique de l'accord

Article 12.1

En vigueur étendu

Un bilan de l'application de l'accord sera fait par les parties signataires et les représentants de l'Etat tous les 2 ans à

compter de la date de sa signature.

Ce bilan portera plus particulièrement sur le nombre de bénéficiaires du CFA-voyageurs, sur les conditions de réalisation des contreparties d'embauches, sur les catégories de personnels concernés et sur l'âge des intéressés.

Le premier bilan devra être présenté au plus tard le 31 mars 2000.

Bilan prévisionnel

Article 12.2

En vigueur étendu

Un bilan prévisionnel sera réalisé par les partenaires sociaux en janvier 2002.

Ce bilan devra analyser la possibilité, dans le cadre d'une cotisation à 1,5 %, de réduire le nombre d'années de conduite ouvrant droit au CFA-Voyageurs de 30 à 28 ans, sous réserve que le système soit viable au minimum pour une période de 12 ans à compter dudit bilan.

Entrée en application et durée de l'accord

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de sa signature.

Il entrera en application à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la date de son extension.

Dans l'hypothèse où les dispositions (légales, réglementaires ou conventionnelles) liées à l'application des mesures prévues par le présent accord viendraient à être modifiées, celui-ci ferait l'objet d'un nouvel examen par les parties signataires.

En tout état de cause, tout bénéficiaire accédant au régime du CFA-Voyageurs est assuré du maintien de l'ensemble des prestations attachées à son statut, à l'exception de la situation visée à l'article 9.2 du présent accord.

Publicité et extension

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du

CFA voyageurs (AGECFA)

Création et dénomination

Article 1

En vigueur étendu

En application de l'article 11 de l'accord sur le CFA Voyageurs du 2 avril 1998, le présent accord porte création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA Voyageurs dénommée " AGECFA Voyageurs " (1).

L'AGECFA Voyageurs, dotée de la personnalité morale, est constituée sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Objet et missions

Article 2

En vigueur étendu

L'AGECFA Voyageurs a pour objet la gestion du régime du congé de fin d'activité voyageurs ; à ce titre, elle a pour mission :

1. De recevoir :

- les cotisations de la profession prévues à l'article 6 " Financement du régime " de l'accord susvisé du 2 avril 1998 permettant d'assurer le financement :

pour les bénéficiaires du CFA Voyageurs âgés de 55 à 57 ans et demi :

- de l'allocation de CFA Voyageurs (égale à 75 % du salaire brut moyen annuel des 5 dernières années tel que défini aux articles 4.1a et 4.2 de l'accord susvisé du 2 avril 1998) ;

- de leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général) et à la retraite complémentaire ;

pour les bénéficiaires du CFA Voyageurs âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA Voyageurs ;

- de la validation de leurs droits à la retraite complémentaire ;

- la subvention de l'Etat prévue à l'article 6-2 " Financement du régime " de l'accord susvisé du 2 avril 1998 permettant d'assurer le financement pour les bénéficiaires du CFA Voyageurs âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA Voyageurs ;

- de leurs prestations sociales au titre de l'assurance personnelle maladie (régime général) et de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général).

Les cotisations de la profession et la subvention de l'Etat visées ci-dessus font l'objet d'une gestion dans des comptes particuliers.

2. D'instruire les dossiers de demande de congé de fin d'activité dans les conditions fixées par le règlement intérieur (éléments constitutifs du dossier, justificatifs, délai de réponse, modalités de recours en cas de rejet de la demande,...).

3. D'assurer, en application des dispositions de l'article 4.1 " Allocation de CFA Voyageurs " de l'accord susvisé du 2 avril 1998, le versement :

- aux bénéficiaires du CFA Voyageurs, de l'allocation de congé de fin d'activité (égale à 75 % du salaire brut moyen annuel des 5 dernières années tel que défini aux articles 4.1 a et 4.2 de l'accord susvisé) diminuée des prélèvements obligatoires ;

- aux organismes en charge de ces régimes, des cotisations afférentes à l'assurance personnelle maladie (régime général), à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire des bénéficiaires du CFA Voyageurs.

L'AGECFA Voyageurs peut recevoir, en outre, les sommes visées à l'article 9 " Mesures du renforcement de la lutte contre le travail illégal et/ou dissimulé " et à l'article 7.4 " Cas de non-respect de l'obligation d'embauche " de l'accord susvisé du 2 avril 1998 en cas de non-respect de leurs obligations respectives par les entreprises et/ou par les bénéficiaires du CFA Voyageurs.

Conseil d'administration

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

Composition

Le conseil d'administration de l'AGECFA Voyageurs est composé paritairement de représentants des organisations signataires de l'accord sur le CFA Voyageurs ou adhérentes à celui-ci.

Chaque organisation syndicale représentative des salariés signataire de l'accord précité, ou adhérente à celui-ci, dispose de 2 sièges au conseil paritaire d'administration.

Les organisations professionnelles représentant les employeurs signataires de l'accord du 2 avril 1998 disposent d'un nombre de sièges égal au nombre total de sièges dont disposent les organisations syndicales représentatives des salariés.

Article 3.2

Présidence

Le conseil paritaire d'administration élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Article 3.3

Pouvoirs

Le conseil paritaire d'administration de l'AGECFA Voyageurs dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'association conformément à son objet et dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles (1), et notamment passer toute convention de gestion nécessaire à la réalisation de son objet.

Il peut en outre modifier les statuts et le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs et appliquer ces statuts et règlement intérieur aux cas particuliers qui pourraient se présenter.

Commission technique paritaire

Article 4

En vigueur étendu

Le conseil paritaire d'administration est assisté d'une commission technique composée paritairement et ayant pour mission de lui faire toute proposition visant à adapter le régime résultant du présent accord aux éventuelles modifications qui pourraient être apportées à l'accord sur le CFA Voyageurs, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 13, paragraphe 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique paritaire sont fixées par le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs.

Commission sociale paritaire

Article 5

En vigueur étendu

Il est constitué sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA Voyageurs une commission sociale paritaire habilitée à intervenir notamment sur :

— les demandes d'accès au régime du CFA Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;

— les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;

— les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;

— l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions collectives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;

— les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire sont fixées par le règlement intérieur AGECFA Voyageurs.

Statut et règlement intérieur

Article 6

En vigueur étendu

Les règles de fonctionnement de l'AGECFA Voyageurs sont déterminées par ses statuts et son règlement intérieur.

Entrée en application et durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en application à compter de sa date de signature.

L'AGECFA Voyageurs est créée pour une durée suffisante pour lui permettre d'assurer l'équilibre financier des charges et ressources du régime du CFA mis en place par l'accord précité.

Publicité et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémuération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants "grands routiers ou longue distance"

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'attachement des parties signataires au principe de la transparence et au paiement de l'intégralité des temps de service mensuels ;

Considérant que les missions des personnels roulants " grands routiers ou longue distance ", tels que définis par les dispositions conventionnelles et réglementaires, génèrent des amplitudes - au sens du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié - dont la durée est liée aux règles de fonctionnement des entreprises qui résultent de leurs impératifs d'exploitation ;

Considérant que les conditions d'exercice des missions des personnels concernés sont à prendre en compte dans les modalités de leur rémunération ;

Considérant que, pour une meilleure application du principe de la transparence des temps de service, dont les durées sont distinctes de celles de l'amplitude, il est nécessaire de bien définir les différentes notions des temps identifiés par la réglementation,

il a été convenu ce qui suit :

Personnels concernés

Article 1

En vigueur étendu

Sont concernés par le présent accord, les personnels de conduite des entreprises de transport routier de marchandises et

des activités auxiliaires du transport et les personnels roulants des entreprises de transport de déménagement, tels que définis à l'article 10, paragraphe 6, alinéa 2, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié.

Définition de l'amplitude

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 6, paragraphe 1, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, l'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre une repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

Garantie minimale de rémunération

Article 3

En vigueur étendu

de l'amplitude mensuelle

La rémunération mensuelle des personnels visés à l'article 1er ne saurait être inférieure à 75 % des durées des amplitudes journalières cumulées au cours du mois considéré.

L'application du pourcentage visé au paragraphe ci-dessus ne peut conduire au cours du mois considéré à diminuer de plus de 63 heures les durées des amplitudes journalières cumulées au cours du même mois.

La mise en oeuvre de la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle calculée conformément aux règles ci-dessus ne peut avoir pour effet de verser aux personnels concernés une rémunération inférieure à celle résultant de l'application des obligations relatives au paiement de l'intégralité des heures de temps de service.

Cette garantie, calculée à partir de durées d'amplitude journalière distinctes des durées de temps de service, est constitutive d'une sauvegarde salariale tenant compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Modalités de décompte des temps de service et de l'amplitude

Article 4

En vigueur étendu

Pour décompter les temps de service, d'une part, et pour apprécier les durées d'amplitude, d'autre part, et compte tenu de la distinction que leur nature impose, la manipulation du sélecteur de temps du chronotachygraphe ou de tout autre appareil d'informatique embarquée est la règle, dont l'application se fait conformément aux dispositions en vigueur.

Mentions sur le bulletin de paie

Article 5

En vigueur étendu

Afin de s'assurer de la bonne application de la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle, les informations relatives à la durée des amplitudes journalières cumulées au cours du mois considéré et au montant, en francs, en résultant, doivent figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Ouverture de négociations sur la définition des notions de temps de repos et de temps d'autres travaux

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation sur la définition des notions de temps de repos et de temps d'autres travaux afin de faciliter l'application du principe de transparence des temps de service.

Entrée en application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature, la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle instituée par l'article 3 s'appliquant à compter de la paie du mois de signature du présent accord.

Publicité et dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE SIGNATURE : DU 12 NOVEMBRE 1998.

En vigueur étendu

Le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration ci-dessous des parties signataires du présent accord :

1. Modalités d'application de l'article 7 " Entrée en application "

Les informations visées à l'article 5 du présent accord et la régularisation de la paie qui en résultera, le cas échéant, pourront figurer sur le bulletin de paie du mois suivant celui au titre duquel la garantie est mise en oeuvre, compte tenu du délai nécessaire à la connaissance effective des durées de temps de service mensuels, d'une part, et des durées d'amplitude mensuelle résultant du cumul des amplitudes journalières, d'autre part.

2. Contentieux en cours

Compte tenu du contexte ayant amené les partenaires sociaux à négocier le présent accord et dans la perspective de la prise en compte du principe qui le définit, les parties signataires demandent à M. le ministre de l'équipement, des transports et du logement d'intervenir auprès de Mme le garde des sceaux, ministre de la justice, afin qu'elle porte ces principes à la connaissance des juridictions saisies de contentieux :

- portant sur l'application de l'article 1er du décret n° 96-1115 du 19 décembre 1996 ;

- et en cours à la date de l'annulation dudit décret par le Conseil d'Etat (5 octobre 1998).

Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs

Article

En vigueur étendu

Considérant qu'une part essentielle de l'activité des entreprises de transport interurbain de voyageurs consiste à assurer l'aller et le retour des voyageurs de leur domicile à leur lieu de travail ou d'étude, matin, midi et soir, parfois sur de très courtes distances et dans des laps de temps très réduits ;

Considérant que cette activité génère, pour les personnels assurant ces services, un volume horaire, dans le cadre de leurs journées de travail, inférieur au temps complet ;

Considérant cependant que le recours nécessaire au travail à temps partiel doit s'inscrire dans le cadre de dispositions adaptées conventionnellement admises ;

Considérant que la profession a déjà mis en place des dispositions spécifiques pour les personnels à temps partiel, notamment à travers les accords du 15 juin 1992, relatif au contrat de travail intermittent et du 2 avril 1998, relatif au congé de fin d'activité ;

Considérant que la loi du 13 juin 1998 et ses textes d'application ont invité les partenaires sociaux à déterminer dans le domaine du temps partiel des adaptations propres à leur branche d'activité, tout en soulignant la spécificité du transport de voyageurs,

Préambule

En vigueur étendu

Le transport public interurbain de voyageurs, compte tenu de sa nature même de l'environnement institutionnel dans le cadre duquel il s'exerce, génère des périodes de travail de courte durée assorties, soit d'une interruption d'activité importante en cours de journée, soit de plusieurs interruptions d'activité lorsque les périodes de travail sont en nombre plus important.

Environ 16 000 conducteurs du transport interurbain de voyageurs exercent ainsi leurs activités à temps partiel.

Dans un tel contexte, les partenaires sociaux ont conclu le présent accord en application des dispositions de l'article 10-4 de la loi du 13 juin 1998 en poursuivant l'objectif :

- de laisser les personnels qui le souhaitent occuper un deuxième emploi complémentaire de leur activité de conducteur ;

- de mieux encadrer les pratiques du travail à temps partiel et d'éviter leur emploi en lieu en place des temps complets par une meilleure connaissance et un contrôle plus efficace des conditions dans lesquelles il s'exerce, que les entreprises soient, ou non, pourvues d'instances représentatives du personnel ;

- de s'attacher à limiter le travail à temps partiel en tenant compte de la réalité du marché dans le cadre duquel les entreprises de transport interurbain de voyageurs exercent leurs activités.

Personnels concernés

Article 1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout personnel roulant travaillant à temps partiel au sens des dispositions légales, quel que soit sont contrat de travail : contrat intermittent scolaire, contrat à temps partiel annualisé ou tout autre contrat de travail à temps partiel.

Dispositions générales - Rappel

Article 2

En vigueur étendu

Les personnels roulants exerçant leur activité à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et des accords professionnels, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention ou l'(les) accord(s) collectif(s).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les personnels roulants travaillant à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les personnels roulants travaillant à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise, aux mêmes possibilités de promotion que les salariés à temps plein et aux formations permettant ces promotions dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut retenir la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en oeuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

Organisation du travail

Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 10-4 de la loi du 13 juin 1998, les parties signataires conviennent que, pendant une période expirant le 30 avril 1999, les horaires de travail des salariés à temps partiel visés à l'article 1er peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, sans limitation de la durée de l'(ou des) interruptions(s).

Jusqu'à l'expiration de cette période, à activité constante, l'effectif des personnels roulants travaillant à temps partiel n'augmentera pas dans l'entreprise.

Durée maximale de travail des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1999, et sans préjuger des résultats de la négociation prévue à l'article 5, la durée maximale annuelle de travail effectif des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel est fixée à 1 595 heures.

Contrôle de la durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

Pour contrôler le respect des durées de travail des personnels roulants travaillant à temps partiel, les entreprises doivent préciser sur le bulletin de paye ou dans une annexe à celui-ci les heures travaillées au titre du mois considéré et leur cumul depuis le début de l'année civile.

Création d'un observatoire du travail à temps partiel

Article 6

En vigueur étendu

Afin d'avoir une meilleure connaissance de la réalité de la situation des emplois à temps partiel, d'en suivre le développement et dans le perspective d'une limitation de celui-ci, tout en tenant compte de la réalité du marché dans le cadre duquel les entreprises de transport interurbain de voyageurs exercent leurs activités, un observatoire du travail à temps partiel est crée à l'échelon départemental.

Un groupe de travail auquel participeront les parties signataires du présent accord et seront invités des représentants de l'administration (ministère chargé des transports, ministère de l'emploi) et des collectivités départementales se réunira dès le mois de janvier 1999 afin de mettre au point les modalités de mise en place et de fonctionnement des observatoires départementaux.

Bilan annuel de travail à temps partiel dans les entreprises

Article 7

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 relatives aux observatoires départementaux du travail à temps partiel, l'employeur remet au comité d'entreprise, une fois par an, un rapport faisant le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise et portant sur les points suivants :

- nombre, sexe et qualification des salariés à temps partiel ;

- horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise ;

- nombre de contrats à temps partiel ouvrant droit à l'abattement de cotisations de sécurité sociale.

Dans les entreprises non pourvues de comité d'entreprise, ces information sont communiquées aux délégués du personnel.

A défaut d'institutions représentatives du personnel, ces informations sont communiquées à l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du code du travail (arrêté du 9 avril 1999, art. 1er) .

Ouverture d'une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

Une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les transports interurbains de voyageur s'ouvrira dans le courant du mois de janvier 1999 dans la perspective de parvenir à un accord-cadre au plus tard le 30 avril 1999.

Dans le cadre de cette négociation qui portera également sur le travail à temps partiel, les partenaires sociaux s'attacheront notamment à définir le mode et le niveau d'évaluation le plus pertinent du volume des heures de travail des personnels roulants travaillant à temps partiel afin d'en limiter le nombre au regard du volume des heures de travail de l'ensemble des personnels roulants dans les transports interurbains de voyageurs, tout en tenant compte de la réalité du marché dans le cadre duquel les entreprises du secteur exercent leurs activités.

Mesure exceptionnelle au 1er janvier 1999

Article 9

En vigueur étendu

Les personnels roulants à temps partiel ayant travaillé pendant au moins 1 595 heures de travail effectif durant l'année 1998 et encore présents au 1er janvier 1999 sont réputés à temps complet à compter de cette date.

Date d'application

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Publicité et extension

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivant du code du travail.

Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent que les représentants choisis par les organisations syndicales ouvrières bénéficient des heures de délégation nécessaires à leur participation aux réunions du comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs et aux commissions et groupes de travail décidés par celui-ci.

Ce droit est limité à un représentant par organisation syndicale dans l'entreprise dans la limite de deux représentants par organisation syndicale au niveau du comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs ou de ses démembrements.

Ces heures de délégation n'amputent pas les heures de délégation acquises au titre d'autres mandats et sont à la charge des entreprises concernées.

Chacun des signataires informe ses adhérents pour application.

Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs

En vigueur étendu

Considérant qu'en application de l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tendant à améliorer les conditions d'exercice de la profession de transporteur routier, les conducteurs routiers sont désormais soumis à un dispositif de formation professionnelle initiale et continue devant leur permettre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, ainsi que les réglementations relatives à la durée du travail, aux temps de conduite et de repos ;

Considérant qu'un tel dispositif s'inscrit parfaitement dans la démarche de la profession du transport interurbain de voyageurs pour développer des règles de saine concurrence entre les entreprises et répondre aux exigences de qualité des services ;

Considérant que dans le cadre des travaux menés dès 1996 dans l'atelier social de la mission présidée par M. Jean-Pierre

Morelon qui ont eu pour finalité de définir le cadre d'une négociation permettant à la profession de mieux s'adapter à l'environnement national et européen, celle-ci a marqué sa volonté de mettre en place une formation initiale et continue ;

Considérant que la négociation menée dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport doit tenir compte des spécificités des activités exercées par les entreprises de transport routier de voyageurs,

il a été convenu ce qui suit :

En vigueur étendu

Document 1 (Document type)

Attestation de présence en qualité de conducteur routier
interurbain de voyageurs au 1er septembre 2000
valant
Attestation de formation initiale minimale obligatoire
Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun de voyageurs
N° :
Nom : Nom de l'entreprise :
Prénom(s) : N° SIRET :
Date de naissance : Adresse :
Adresse :
Nom du responsable légal :
Date de délivrance de l'attestation :
Date de début d'activité :
Signature de titulaire : Cachet et signature :

Document 2 (Document type)

Attestation d'exercice du métier de conducteur routier
interurbain de voyageurs

valant
Attestation de formation initiale minimale obligatoire (1)
Pour les conducteurs de véhicules de transport en commun de voyageurs reprenant leur activité postérieurement au 1er septembre 2000
N° :
Nom de l'entreprise :
N° SIRET :
Adresse : N° : Rue :
Code postal : Ville :
Tél. :
Fax :
Nom du responsable légal :
Timbre et signature :
Date de délivrance de l'attestation :

Atteste l'exercice du métier de conducteur routier interurbain pendant au moins 3 ans sous réserve de ne pas l'avoir interrompu plus de 2 ans
par :
Nom :
Prénom(s) :
Date de naissance :
Adresse :
N° :
Rue :
Code postal :
Ville :
Date d'embauche dans l'entreprise :
Date de fin du précédent contrat en qualité de conducteur routier :
Nom et adresse du précédent employeur :
Signature du titulaire de l'attestation :

(1) Cette attestation en peut être délivrée après le 31 août 2002.

TITRE Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs.

Article 1

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de conducteur routier interurbain de voyageurs, tout salarié d'une entreprise de transport routier de voyageurs - TRV - occupant un emploi de conducteur - y compris à titre occasionnel -, sur tout type de véhicule de transport en commun, doit avoir satisfait (dans les conditions fixées par le présent titre) à une période de formation minimale.

Cette formation est mise en place afin d'assurer aux conducteurs routiers de voyageurs les bases du professionnalisme nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnels concernés avant leur embauche effective dans l'entreprise.

Personnels concernés

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Dans les conditions prévues par l'article 15 du présent accord-cadre, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les personnels embauchés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord-cadre pour y occuper pour la première fois, après l'entrée en vigueur dudit accord-cadre, un emploi de conducteur routier de voyageurs tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnels de ces mêmes entreprises exerçant à la date d'entrée en vigueur du présent accord-cadre un emploi autre que celui de conducteur et affectés ultérieurement à un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnels des entreprises de travail temporaire mis à disposition des entreprises visées à l'article 1er ci-dessus pour y occuper un emploi de conducteur routier d'un véhicule de transport en commun.

2.2. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les personnels ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-dessous :

- CAP d'agent d'accueil et de conduite routière ;

- CFP de conducteur routier ;

- les personnels ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par alternance (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue en particulier de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus), les actions de formation initiale énumérées à l'article 3 du présent accord-cadre, dans les conditions de réalisation définies à l'article 4 ;

- les personnels ayant satisfait à l'obligation de formation initiale conformément à l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers de marchandises en date du 20 janvier 1995. Ces derniers devront bénéficier de la formation continue de sécurité " voyageurs " au plus tard dans le délai de 1 an suivant leur embauche dans l'entreprise de transport interurbain de voyageurs.

2.3. Les dispositions de l'article 1er ne sont pas applicables dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail ou d'un

mandat social :

- aux personnels exerçant le métier de conducteur routier interurbain de voyageurs en poste au 1er septembre 2000, dans une entreprise de TRV, pour compte d'autrui ;

- aux personnels ayant exercé le métier de conducteur routier interurbain de voyageurs dans une entreprise de TRV, pour compte d'autrui pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er septembre 2000, une activité identique sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans ;

- aux personnels titulaires du permis D en cours de validité au jour de la signature du présent accord-cadre et en poste au 1er septembre 2000 dans une entreprise de TRV pour compte d'autrui, sans relever d'une classification de conducteur routier interurbain de voyageurs.

Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Avant l'accès à la formation initiale minimale obligatoire, les personnels concernés doivent faire l'objet d'une évaluation de leurs aptitudes au métier de conducteur routier sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés visés à l'article 4.

3.2. Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue dans les conditions définies à l'article 2.2, premier tiret, celle-ci doit avoir une durée minimale de 4 semaines, soit 140 heures.

3.3. Les modules de progression pédagogiques correspondant à ces obligations doivent répondre aux objectifs décrits ci-après :
3.3.1. Perfectionnement à la conduite professionnelle axé sur les règles de sécurité et la prévention des accidents de la circulation :

- prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt ;

- sécurité dans le transport scolaire ;

- application de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports interurbains de voyageurs, connaissance et utilisation des dispositifs de contrôle ;

- comportement au poste de travail (postures, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, aide au secours sur la route, respect des autres usagers).
3.3.2. Principes de gestion des situations conflictuelles :

- connaissance de l'environnement économique et social du transport routier interurbain de voyageurs ;

- comportement général contribuant au développement de la qualité du service.

3.4. Dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier interurbain de voyageurs et à l'activité de l'entreprise, une des deux dernières semaines peut être consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise, notamment de billetterie ou de gestion de caisse ;

- dans la limite de 2 jours, soit 14 heures, à la mise en situation en accompagnement d'un conducteur routier de voyageurs titulaire de la FIMO dont l'expérience minimale d'exercice dans les activités du transport routier est de 3 années ou d'un formateur ou d'un moniteur d'entreprise tels que visés à l'article 4.2 du présent titre ;

- à l'information sur la démarche commerciale développée dans l'entreprise ;

- à la prévention et à la réglementation des litiges.

3.5. Les partenaires sociaux prendront, avant le 1er septembre 2000 et en concertation avec les ministères concernés, les initiatives nécessaires pour que les modules de progression pédagogiques définis dans les articles 3.3 et 3.4 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unités de valeur capitalisables dans le cadre des diplômes ou titre homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

3.6. Les programmes et les modules de progression pédagogiques de la formation sont soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur proposition des organismes de formation reconnus dans la profession.

Réalisation de la formation initiale minimale obligatoire

Article 4

En vigueur étendu

4.1. La formation, d'une durée minimale de 4 semaines, soit 140 heures, visée à l'article 3 du présent accord peut-être suivie par les personnels concernés :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi selon les modalités suivantes :

- pour les conducteurs à temps complet : une durée minimale de 4 semaines consécutives ;

- pour les conducteurs à temps partiel : une première période minimale de 2 semaines consécutives. Compte tenu des spécificités de certains services, notamment scolaires, et des délais d'attribution des contrats, ces deux premières semaines sont consacrées aux exigences de sécurité définies à l'article 3.3.1 du présent accord-cadre. La formation devra être achevée par semaine entière dans les 4 mois suivant l'embauche du salarié dans l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article 5, la (ou les) semaine(s) de formation réalisée(s) suivant l'embauche du salarié dans l'entreprise est (sont) considérée(s) comme du temps de travail effectif et rémunérée(s) comme tel ;

- soit dans le cadre d'un contrat de travail particulier (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;

- soit en tout ou partie durant la période d'essai dans le cadre de tout autre contrat de travail.

4.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

4.3. Quelles qu'en soient les modalités, la formation visée à l'article 3.4 est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Déroulement de la formation pendant la période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque les actions de formation définies à l'article 3 sont suivies par les personnels visés par le présent accord-cadre pendant la période d'essai prévue à l'article 3 de la convention collective nationale, annexe I (dispositions particulières aux ouvriers), celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de la durée desdites actions.

Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire.

Article 6

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord-cadre est assuré, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales,
y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle :

- les fonds mutualisés de formation par alternance ;

- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;

- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et affectés à un emploi de conducteur routier.

Les parties signataires prendront toutes les assurances nécessaires à la mise en place des financements, notamment avec l'Etat.

Bilan de l'application du dispositif.

Article 7

En vigueur étendu

Avant le 1er septembre 2002, un bilan sera fait de l'application du titre Ier sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Le bilan, établi par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, visera plus particulièrement à :

- évaluer les répercussions de l'accord-cadre sur les conditions de recrutement des conducteurs routiers de voyageurs par les entreprises, plus précisément par le dispositif applicable aux conducteurs à temps partiel ;

- proposer les adaptations nécessaires des durées et du contenu des actions de formation définies à l'article 3 ci-dessus.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

TITRE II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers de voyageurs

Principe

Article 8

En vigueur étendu

Toute entreprise du secteur des TRV a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier de voyageurs, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle, dont les modalités sont fixées par les titres II et III du présent accord.

Le suivi de la formation continue obligatoire de sécurité peut être anticipé, au maximum de 6 mois par rapport à la date d'échéance normale de la période de 5 années visée ci-dessus.

Personnels prioritaires

Article 9

En vigueur étendu

Les personnels de conduite visés à l'article 2.3, premier tiret, du titre Ier qui, à la date du 1er septembre 2000, n'ont pas reçu la formation initiale minimale obligatoire et qui ont moins de 1 an d'exercice du métier de conducteur routier sont prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels devront suivre cette formation continue avant le 1er janvier 2004.

Les personnels visés à l'article 2.3, troisième tiret, du titre Ier sont également prioritaires pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnels devront suivre cette formation avant le 1er janvier 2002.

Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 10

En vigueur étendu

10.1. La durée minimale de la formation continue obligatoire de sécurité voyageurs visée à l'article 8 du présent accord-cadre est de 3 jours, soit 21 heures. Une journée, parmi les trois, consacrée aux actions de perfectionnement aux techniques de conduite, peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, les 3 jours de formation continue doivent être répartis sur une période maximale de 30 jours.

10.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire de sécurité voyageurs doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des conducteurs concernés. Le temps passé au titre de cette formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

10.3. Les actions de formation correspondant à l'obligation de formation continue de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale comme en situation difficile et utilisation des dispositifs de contrôle ;

- actualisation des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports ;

- sensibilisation à la sécurité routière et respect des autres usagers.

10.4. Le programme de la formation est soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur propositions des organismes de formation reconnus dans la profession.

Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 11

En vigueur étendu

La formation continue de sécurité voyageurs visée à l'article 8 du présent accord-cadre peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base du cahier des charges établi par le ministère chargé des transports, et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des moniteurs d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les moniteurs d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Le perfectionnement aux techniques de conduite peut être assuré sur des véhicules mis à disposition par les entreprises, compte tenu notamment des spécificités des matériels utilisés.

Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

Article 12

En vigueur étendu

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité voyageurs visée à l'article 8 du présent accord-cadre est assuré par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;

- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;

- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;

- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;

- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle.

Bilan de l'application du dispositif

Article 13

En vigueur étendu

Avant le 1er septembre 2002, un bilan sera fait de l'application du titre II sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes ou centres de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

TITRE III : Dispositions diverses

Attestations de formations initiale et continue

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Attestation de formation initiale

L'attestation de présence dans l'entreprise au 1er septembre 2000 vaut attestation de formation initiale obligatoire sur la base du dernier bulletin de salaire établi au 31 août 2000.

Une attestation type est délivrée sous la responsabilité de l'entreprise aux personnels concernés au 1er septembre 2000. Cette attestation ne saurait être délivrée au-delà du 30 septembre 2000.

Dans tous les cas, l'attestation de formation initiale minimale obligatoire équivaut à une attestation de formation sécurité valable 5 ans à compter de la date de son obtention :

- pour les personnels reprenant une activité de conducteur routier après l'avoir interrompue conformément aux dispositions de l'article 2.3, deuxième tiret, du présent accord-cadre, une attestation type d'exercice du métier de conducteur routier est délivrée par l'employeur sur présentation des bulletins de paie ou du(des) certificat(s) de travail correspondant à la période d'exercice du métier de conducteur routier selon les modalités fixées au paragraphe ci-dessus.

Aucune attestation type de cette nature ne pourra être délivrée à compter du 1er septembre 2002 ;

- pour les personnels ayant reçu les formations initiales diplômantes visées à l'article 2.2 du présent accord-cadre, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur diplôme ou d'une attestation de suivi de stage par les conducteurs routiers concernés ;

- pour les personnels embauchés dans le cadre de contrat d'insertion par alternance à compter du 1er septembre 2000, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés dès lors que les personnels concernés ont suivi les actions correspondant à la formation initiale visée à l'article 3 du présent accord-cadre.

Cette attestation est délivrée sur la base du test final des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dans le cadre de ces contrats ;

- pour les autres personnels embauchés à compter du 1er septembre 2000 et assujettis à l'obligation de formation initiale minimale, une attestation est délivrée à l'issue de la formation par les organismes ou centres de formation agréés.

Cette attestation est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises ;

- pour les personnels visés à l'article 2.2 du présent accord-cadre ayant satisfait à l'obligation de formation initiale conformément à l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers de marchandises en date du 20 janvier 1995, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés sur présentation de leur attestation " marchandises ".

14.2. Attestation de formation continue

Pour les personnels ayant reçu la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 8 du présent accord-cadre, une attestation est délivrée par les organismes ou centres de formation agréés.

Cette attestation est valable 5 ans à compter de la date de sa délivrance. En cas d'anticipation du suivi de la formation conformément aux dispositions de l'article 8 (alinéa 2), la date à prendre en compte pour fixer la nouvelle période de validité de l'attestation reste la date d'expiration initiale de cette dernière, peu important l'anticipation.

Par ailleurs, cette validité peut être prolongée pour une durée maximale de 2 ans pour les conducteurs routiers devant partir en retraite dans ce délai.

14.3. Contrôle de l'attestation

Tout conducteur doit être en mesure de présenter les attestations visées au présent article à l'occasion des contrôles sur route.

Une copie de ces attestations est conservée par l'employeur en vue de leur présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

14.4. Etablissement des modèles d'attestation

Les modèles d'attestation type de présence dans l'entreprise et d'exercice du métier de conducteur routier figurent en annexe I au présent accord.

Le modèle des autres attestations sera établi par le ministère chargé des transports dans le cadre du cahier des charges visé aux articles 4.2 et 11 du présent accord-cadre.

Entrée en vigueur et calendriers d'application

Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord-cadre entreront en application le 1er septembre 2000.

Dans la perspective de la généralisation, dans les 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord-cadre :

- à l'ensemble des conducteurs routiers visés à l'article 2 des dispositions relatives à la formation initiale minimale obligatoire, d'une part ;

- à l'ensemble des conducteurs routiers visés à l'article 9 des dispositions relatives à la formation continue obligatoire de sécurité, d'autre part,

des calendriers d'application figurent en annexe II au présent accord. Ces calendriers pourront faire l'objet d'adaptation compte tenu notamment du bilan prévu aux articles 7 et 13.

Publicité

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Calendriers de mise en oeuvre des formations obligatoires des conducteurs interurbains de voyageurs

- Formation initiale minimale obligatoire

En vigueur étendu

DATE D'EMBAUCHE en qualité de conducteur	PERSONNELS CONCERNÉS
Du 1er septembre 2000 inclus jusqu'au 31 août 2003	Nés après le 1er septembre 1976 sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
Entre le 1er septembre 2003 et le 31 août 2005	Nés après le 1er septembre 1969 sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
A partir du 1er septembre 2005	Quelle que soit leur date de naissance sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
La formation initiale minimale obligatoire doit être suivie avant toute affectation à un poste de conducteur. Sources : accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers voyageurs.	

Formation continue obligatoire de sécurité

ECHEANCES	PERSONNELS CONCERNÉS
Avant le 1er septembre 2003	Tout conducteur routier né après le 1er septembre 1973 ainsi que les personnels de conduite visés à l'article 9, 1er alinéa, du présent accord-cadre, et non titulaires d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
Avant le 1er septembre 2004	Tout conducteur routier né après le 1er septembre 1959, et non titulaire d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
A compter du 1er septembre 2005	Tout conducteur routier, non titulaire d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
Dans tous les cas, le CAP ou CFP de conducteur routier équivaut à une attestation de formation sécurité valable 5 ans : - à compter du 1er septembre 2000 pour les diplômes obtenus avant cette date ; - à compter de leur date d'obtention pour les diplômes obtenus postérieurement à cette date. Dans tous les cas l'attestation de formation initiale minimale obligatoire équivaut à une attestation de formation sécurité valable 5 ans à compter de la date de son obtention.	

Sous réserve des modifications qui seront apportées par la commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle.

Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers " voyageurs " Procès-verbal de la réunion de signature du 7 décembre 1999

En vigueur étendu

A l'occasion de la réunion de signature du 7 décembre 1999 de l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations patronales et syndicales signataires :

1. Conditions de mise en oeuvre de l'accord-cadre

L'entrée en application, à compter du 1er septembre 2000, de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 nécessite de prendre, d'ici à cette date, un certain nombre de dispositions que seuls les pouvoirs publics sont en mesure de mettre en oeuvre.

C'est à ce titre que les parties signataires de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 demandent au ministre chargé des transports :

- de fixer les conditions d'agrément des organismes ou centres de formation habilités à réaliser les actions de formation obligatoire initiale et continue dispensées aux conducteurs routiers interurbains de voyageurs en tenant compte des préoccupations exprimées par la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- de valider les programmes de formation obligatoire soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle susvisée ;

- de préciser les concours financiers spécifiques et leurs modalités d'attribution permettant d'aider les entreprises à financer les frais des actions s'inscrivant dans le cadre de l'exigence de formation initiale minimale et de formation continue obligatoire ;

- de mettre au point un modèle d'attestation spécifique pour les conducteurs exerçant leur activité à temps partiel leur permettant d'occuper un emploi de conducteur routier de voyageurs à l'issue des deux premières semaines de formation visées à l'article 4.1, dans l'attente de la délivrance de l'attestation FIMO à l'issue de la formation de 4 semaines visée au même article ;

- d'approuver les calendriers d'application visés à l'article 15 de l'accord-cadre ;

- de prendre des mesures, identiques à celles retenues pour le transport routier de marchandises, pour contrôler le respect des obligations résultant du présent accord-cadre et pour définir les sanctions de leur non-respect.

2. Formation initiale minimale et titre ou diplôme professionnel

L'accord-cadre prévoit que d'ici au 1er septembre 2000 soient prises les initiatives nécessaires pour que les modules de progression pédagogiques définis dans les articles 3.3 et 3.4 de l'accord-cadre puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur capitalisable dans le cadre des titres ou diplômes homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

A ce titre, les partenaires sociaux demandent au ministre chargé des transports de faciliter la concertation avec les autres ministères concernés, en vue de la réalisation de cet objectif.

3. Principe de réciprocité

Les personnels ayant satisfait à l'obligation de formation initiale conformément au présent accord-cadre sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire mise en place par l'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs " marchandises ". Dans cette hypothèse, ils devront bénéficier de la formation continue de sécurité " marchandises " au plus tard dans le délai d'un an suivant leur embauche dans l'entreprise de transport routier de marchandises.

Les parties signataires du présent procès-verbal demandent au ministre chargé des transports de faire figurer le principe de réciprocité résultant des dispositions ci-dessus et de l'article 2.2 (tiret 3) du présent accord-cadre dans les dispositions réglementaires.

4. Harmonisation européenne

Les parties signataires de l'accord-cadre demandent au ministre chargé des transports d'engager les démarches nécessaires visant à ce que soient étendues à l'ensemble de l'Union européenne les dispositions sur la formation obligatoire initiale et continue des conducteurs routiers " voyageurs ".

5. Prébilan d'entrée en application

Le président enregistre également le souhait des parties signataires de pouvoir examiner, dans les meilleurs délais, en concertation avec le ministre, les conditions de mise en oeuvre effective de l'accord-cadre afin qu'il leur soit possible de dresser, avant le 1er septembre 2000, un bilan des mesures prises à cette date.

Les déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président établit le présent procès-verbal de signature qui, à la demande des parties, est et demeurera joint à l'accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers " voyageurs ".

Avenant à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs Avenant n° 1 du 3 mars 2000

En vigueur non étendu

Considérant la demande d'interprétation de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 relatif à la requalification des contrats de travail des personnels roulants ayant effectué 1 595 heures de travail effectif sur l'année ;

Considérant que cette mesure exceptionnelle applicable au 1er janvier 1999 était par nature temporaire dans la perspective de la conclusion d'un accord ARTT au cours de l'année 1999 ;

Considérant que les négociations relatives à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la branche des transports routiers interurbains de voyageurs se poursuivent,

les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Mesure exceptionnelle au 1er janvier 2000.

Article 1

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 sont exceptionnellement reconduites par le présent accord au 1er janvier 2000.

En conséquence, les contrats de travail des personnels roulants à temps partiel ayant travaillé pendant au moins 1 595 heures de travail effectif durant l'année 1999, constaté au 31 décembre 1999, et présents dans l'entreprise ou l'établissement au 1er janvier 2000 sont requalifiés à hauteur de l'horaire collectif des personnels roulants à temps complet applicable au 1er janvier 2000 dans les différentes unités de travail de l'entreprise et auxquelles sont affectés contractuellement les personnels roulants concernés, et aux conditions de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

A défaut d'horaire collectif, est retenue la durée légale du temps de travail au 1er janvier 2000 ou la durée retenue dans l'entreprise en application d'un accord d'entreprise, et aux conditions de rémunération prévues par ledit accord.

Reprise des dispositions antérieures.

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de la réunion d'interprétation de la commission nationale d'interprétation et de conciliation du 19 mars 1999 sont maintenues. Les parties signataires conviennent qu'elles font partie intégrante du présent accord sans modification.

Application de l'accord.

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Publicité

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail.
3.2. Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1er janvier 2000.

Accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ayant analysé la situation particulière de la profession se sont données dans le présent accord-cadre plusieurs objectifs :

1. L'actualisation.

Depuis octobre 1978, aucun texte conventionnel n'a été négocié dans le transport sanitaire alors que les conditions d'exercice de cette profession ont évolué. Il convenait, en conséquence, d'actualiser les dispositions complétant le code du travail en y intégrant non seulement l'évolution des activités et des métiers et de leurs conditions d'exercice mais aussi les objectifs recherchés par les partenaires sociaux.

2. L'harmonisation.

Les entreprises privées de transport sanitaire sont nombreuses, souvent de petite taille ; elles exercent leur activité dans l'ensemble des régions métropolitaines et des départements d'outre-mer. Les pratiques sociales, comme la dénomination même de ces pratiques, sont très diversifiées. Il convenait, en conséquence, que le nouveau cadre conventionnel soit socialement équilibré et économiquement régulateur.

3. L'emploi.

La France, comme d'autres Etats de l'Europe, connaît un taux élevé de chômage. Les parties signataires ont tenu compte de cette situation lors de la rédaction de l'accord-cadre.

En conséquence, les dispositions concernant non seulement l'aménagement et la réduction du temps de travail mais aussi les permanences devront avoir pour effet de créer en quelques années, à conjoncture économique comparable, plusieurs

milliers d'emplois dans la profession.

4. Les conditions de travail et la qualité de vie.

Le service du malade est l'objet prioritaire du métier des entreprises de transport sanitaire. Un tel engagement implique une disponibilité de tous les instants qui nécessite d'assurer des permanences, et, à tout le moins, d'être en capacité de répondre aux demandes de transport sanitaire à toute heure du jour et de la nuit.

Cette spécificité influence très directement les conditions de travail et la qualité de vie des salariés, et les parties signataires ont recherché des dispositions apportant des réponses à ces spécificités.

Ces 4 objectifs ont sous-tendu les dispositions du présent accord-cadre relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport sanitaire se substituant, à terme, à l'ensemble des dispositions de l'article 22 bis de la CCNA 1 et qui :

- s'inscrit dans le processus général de réduction du temps de travail prévu par les dispositions légales en vigueur ;

- met en oeuvre des dispositifs d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la démarche de réduction de ce dernier ;

- initie de nouvelles organisations du travail fondées sur la compétitivité des entreprises et l'innovation ;

- entraîne la prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend 2 conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire ;

- définit et met en place un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) ;

- prend en compte le maintien de la compétitivité du secteur marqué par une forte concurrence et les aspirations des salariés, par des changements d'ordre social, législatif et administratif et des objectifs de la loi en matière d'emploi ;

- doit servir de référence pour les négociations d'entreprises tout en y permettant un accès direct ;

- s'accompagne de la mise en oeuvre d'un moyen de contrôle horaire par la création d'une feuille de route (journalière, hebdomadaire ou mensuelle).

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION

Personnels concernés

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des personnels des entreprises de transport sanitaire entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

A la date fixée pour son application, les dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes se substitueront purement et simplement à celles des conventions, contrats ou accords régionaux et/ou locaux, à tous accords d'entreprise ou d'établissement conclus antérieurement à cette date chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses.

Toutefois, le présent accord-cadre ne peut être la cause d'une restriction d'avantages individuels acquis antérieurement à la date de son entrée en vigueur, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Les avantages reconnus par le présent accord-cadre ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usage ou convention ; seule est applicable au salarié la disposition globalement la plus favorable du présent accord-cadre ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le maintien de tout avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l'a motivé.

TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL

Définitions et limites maximales

Article 2

En vigueur étendu

a) Temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif est le 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.

Lorsqu'ils ne se situent pas à l'intérieur d'une amplitude, sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;

- les heures de délégation ;

- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les repos et congés légaux des salariés.

Services de permanence.

Les services de permanence, indispensables pour assurer la continuité du service des entreprises privées de transport sanitaire, sont les périodes de nuit (entre 18 heures et 10 heures), les samedis, dimanches et jours fériés (entre 6 heures et 22 heures), au cours desquelles le salarié est en permanence prêt à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise y compris pour assurer la régulation.

Le samedi (entre 6 heures et 22 heures) est considéré comme un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Le salarié doit être informé de ce service, conformément aux dispositions de l'article 4 " Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation du travail " et plus particulièrement en respectant le délai d'affichage de 15 jours sauf événement imprévisible.

A défaut de remplir ces conditions, le samedi ne peut pas être considéré comme un service de permanence.

Ces services de permanence constituent un temps de travail effectif.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci précisé si le salarié doit tenir des permanences pour l'entreprise.

L'amplitude normale d'un service de permanence est limitée à 12 heures sans pouvoir être inférieure à 10 heures. Des dépassements d'amplitude durant ces services peuvent avoir lieu dès lors que les dispositions du paragraphe b ci-dessous sont respectées.

Exemples d'organisation de service de permanences d'une durée de 12 heures :

Horaires nuits, début 18 heures jusqu'à 22 heures :

- 18 heures à 6 heures ;

- 19 heures à 7 heures ;

- 20 heures à 8 heures ;

- 21 heures à 9 heures ;

- 22 heures à 10 heures.

Horaires jours samedis, dimanches et jours fériés, début 6 heures jusqu'à 10 heures :

- 6 heures à 18 heures ;

- 7 heures à 19 heures ;

- 8 heures à 20 heures ;

- 9 heures à 21 heures ;

- 10 heures à 22 heures.

Limites maximales.

Dans le transport sanitaire, les règles concernant la durée du travail sont fixées par la directive européenne 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003, le code du travail français et les dispositions du présent accord-cadre

La durée maximale hebdomadaire de travail des personnels ambulanciers roulants ne peut excéder 48 heures en moyenne sur un trimestre ou toute autre période plus courte qui pourrait être mise en place dans l'entreprise par accord d'entreprise, au sens de la définition du temps de travail fixée par la directive 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003.

Pour vérifier le respect de la limite maximale fixée au paragraphe ci-dessus, le temps de travail s'apprécie conformément aux définitions données par les dispositions communautaires en vigueur. En conséquence, cette limite maximale s'apprécie sans application du régime de pondération prévu au point a du 3. 1 de l'article 3 " Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants " ci-dessous.

La durée de travail effectif ne peut excéder 48 heures hebdomadaires au cours d'une semaine isolée. La durée hebdomadaire moyenne de temps de travail effectif calculée par trimestre civil ne peut excéder 44 heures ni en tout état de cause 572 heures au total par trimestre (soit 13 semaines).

La mise en application des dispositions du présent accord-cadre doit se faire sans mettre en oeuvre le dispositif des astreintes définies par l'article L. 212-4 bis du code du travail, quelle que soit la catégorie de personnel concernée.

b) Amplitude.

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

Les temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail entrent dans l'amplitude.

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers roulants est limitée à 12 heures.

L'amplitude des personnels concernés peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 15 heures, en raison du caractère imprévisible de l'activité et afin d'être en mesure de répondre à certaines demandes de missions sanitaires comme d'accomplir la mission jusqu'à son terme (c'est-à-dire lorsque le patient se trouve dans le véhicule), et dans la limite de 1 fois par semaine en moyenne excepté pour les activités saisonnières comme pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, situations dans lesquelles cette limite est portée à 75 fois par année civile.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de porter la durée quotidienne du travail au-delà des limites fixées par l'article 7, paragraphes 2 et 3 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié. Les dispositions de l'article 9 du décret susvisé sont applicables aux personnels ambulanciers.

Dans ces situations le repos journalier immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Par ailleurs, l'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu :

- soit au versement d'une " indemnité de dépassement d'amplitude journalière " - IDAJ - correspondant à la durée du dépassement constaté prise en compte pour 75 % de 12 heures à 13 heures puis pour 100 % au-delà, multipliée par le taux horaire du salarié concerné ;

- soit à l'attribution d'un repos équivalent au dépassement constaté dans les mêmes conditions que ci-dessus qui doit être pris par journée entière réputée correspondre à 7 heures ; ce repos ne peut être accolé ni à une période de congés quelle qu'en soit la nature ni, le cas échéant, aux jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Les dispositions de l'article 6, paragraphe 3, alinéa 2, du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié sont applicables aux situations de dépassement de l'amplitude.

c) Travail saisonnier

Est saisonnier le travail correspondant à des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

Principe

a) Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein

Afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décompté, dans les conditions visées ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, prises en compte :

1. Services de permanence : pour 75 % de leurs durées ;

2. En dehors des services de permanence : pour 90 % de leurs durées.

Le coefficient de décompte à 90 % est atteint dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord.

À LA DATE d'entrée en application de l' avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	
Coefficientde décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le régime ci-dessus doit conduire, pour les salariés concernés, à retenir un temps de travail au moins égal à celui résultant de leur situation antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Une comparaison devra donc être opérée, à l'issue de la période de référence retenue dans l'entreprise, entre le temps de travail résultant de l'ancien et du nouveau mode de calcul retenu par l'employeur, le temps le plus favorable pour le salarié devant être retenu.

Les éléments ayant servi au calcul du temps de travail et de la rémunération doivent figurer sur un document annexe au bulletin de paye.

b) La rémunération des personnels ambulanciers roulants visés au présent article correspond à la durée du travail effectif telle que décomptée ci-dessus et à l'indemnisation des autres périodes comprises dans l'amplitude

Article 3.2

Repos compensateur de remplacement

Sur demande écrite du salarié, les entreprises peuvent accorder, en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes, un repos équivalent.

Les heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits acquis se prennent sous forme de journées entières ou demi-journées, étant entendu que le mode ainsi que les dates de prise de repos sont fixés par l'entreprise en accord avec les personnes concernées.

Toute journée de repos est réputée équivalente à une durée de 7 heures.

Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

Article 4

En vigueur étendu

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Organisation des services de permanence :

Le planning précisant l'organisation des services de permanence doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant la permanence.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié - quel qu'en soit le motif -, prévu de service de permanence, le planning peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout remplacement entre salariés dans le cadre des services de permanence doit être compatible avec l'organisation générale de ces derniers et avec la prise des repos journalier et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

Le lieu du service de permanence est déterminé par l'employeur en fonction de l'organisation de l'entreprise.

Le service de permanence peut, en conséquence, être assuré soit :

- au local de l'entreprise ;

- en tout autre endroit fixé par l'employeur et indiqué préalablement dans le planning des permanences.

Lorsque le service de permanence est assuré au domicile du salarié, ce dernier est tenu de demeurer en permanence à son domicile afin d'être en mesure d'intervenir immédiatement pour assurer sa mission. A cette fin, un véhicule de l'entreprise doit normalement être mis à sa disposition lorsque l'organisation de l'entreprise le nécessite.

Lorsque le service de permanence est assuré hors du domicile, des pièces pourvues de lits permettant un repos dans des conditions normales doivent être réservées à cet effet par l'entreprise. Ces pièces dont l'entretien est assuré par l'entreprise, doivent être conformes aux dispositions réglementaires (notamment aux articles R. 232-1 et suivants du code du travail).

Au cours d'un mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche) (2).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives plus particulièrement pour les activités saisonnières (2).

(1) Article étendu sous réserve de l'intervention du décret autorisant l'institution des périodes d'équivalences prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

Repos quotidien

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

Principe

Les salariés doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail ou de permanence, sauf dérogation prévue à l'article 5.2 ci-dessous.

Article 5.2

Modalités

Conformément aux dispositions de l'article D. 220-1 du code de travail, la durée du repos quotidien des personnels ambulanciers roulants peut être ramenée de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives dans la limite maximale d'une fois par semaine calendaire, excepté durant les périodes de fortes activités liées aux variations saisonnières de l'activité et pour les rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, situations dans lesquelles cette limite est portée à deux fois par semaine.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement définit les conditions dans lesquelles les repos non pris sont reportés.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, et hors les périodes de janvier à avril et de juillet à septembre, l'employeur accorde les reliquats des repos non pris par journée ou par demi-journée à la demande du salarié, dans les 2 mois qui suivent.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, contraintes météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de prise de repos du salarié.

Dans ces situations, les salariés perçoivent l'indemnité de repos journalier prévue par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la CCNA 1.

Réduction de la durée du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.0

Cycles de travail

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

Article 6.1

Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent article peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux ;

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises de transport sanitaire ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés.

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;

- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartient aux entreprises d'opter pour le dispositif de réduction du temps de travail le plus adapté à leur situation propre.

Article 6.2

Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

Article 6.3

Octroi de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

a) Principe.

L'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, pour parvenir à une réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures, il convient d'attribuer, pour une année complète, 22 jours de réduction du temps de travail.

Lorsque la mise en oeuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise est réalisée en cours d'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail, calculé conformément aux dispositions du paragraphe a ci-dessus est fixé pro rata temporis.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elle donnent lieu au repos compensateur dans les conditions légales et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

b) Modalités d'attribution.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à l'année civile.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, une partie des jours de réduction du temps de travail peuvent également être affectés à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, que ce soit à la demande du salarié ou de l'employeur.

c) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est fixée sur la base de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée et diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

d) Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la situation des personnels quittant l'entreprise en cours de période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

Article 6.4

Mise en oeuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps travail doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets.

a) Principe et périodes de référence.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1 600 heures sur une année complète.

Dans ce régime de modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail des personnels concernés peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

b) Limites hebdomadaires.

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées ou semaines complètes de repos aux salariés concernés.

c) Heures supplémentaires.

1. Pendant la période de modulation.

Au cours de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de modulation de 42 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation.

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenue sur salaire.

d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les conditions dans lesquelles est établi, pour la période de modulation, le programme indicatif de cette modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu, notamment, du caractère saisonnier de l'activité.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit, pour chaque période de modulation, le programme indicatif de la modulation et en informe les salariés concernés.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

e) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c1 ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

f) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de modulation en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours de la période de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne, reçoivent une indemnité compensatrice correspondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

g) Chômage partiel.

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au dispositif du chômage partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6.5

Aides à la réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

- par accord d'entreprise ou d'établissement,

ou

- par accès direct en application des articles 6.1 et suivants du présent article dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux,

fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois peuvent bénéficier de l'allégement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises de 20 salariés et moins qui anticipent en 3 étapes au maximum la réduction de la durée légale du travail et s'engagent, dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 :

- à réduire la durée initiale du travail d'au moins 10 % pour la porter au plus à 35 heures hebdomadaires et, en tout état de cause, à 1 600 heures sur l'année au plus ;

- et à créer ou à préserver des emplois correspondant à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail,

peuvent bénéficier de l'aide incitative à la réduction de la durée du travail instaurée par cette loi du 13 juin 1998.

Aménagement, réduction du temps de travail

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.0

Cycles de travail

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

Article 6.1

Conditions de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent article peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux ;

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises de transport sanitaire ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés.

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;

- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartient aux entreprises d'opter pour le dispositif de réduction du temps de travail le plus adapté à leur situation propre.

Article 6.2

Réduction de la durée hebdomadaire de travail

La réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

Article 6.3

Octroi de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

a) Principe.

L'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, pour parvenir à une réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures, il convient d'attribuer, pour une année complète, 22 jours de réduction du temps de travail.

Lorsque la mise en oeuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise est réalisée en cours d'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail, calculé conformément aux dispositions du paragraphe a ci-dessus est fixé pro rata temporis.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elle donnent lieu au repos compensateur dans les conditions légales et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

b) Modalités d'attribution.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à l'année civile.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, une partie des jours de réduction du temps de travail peuvent également être affectés à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour moitié à l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, que ce soit à la demande du salarié ou de l'employeur.

c) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est fixée sur la base de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée et diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

d) Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la situation des personnels quittant l'entreprise en cours de période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

Article 6.4

Mise en oeuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps travail doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets.

a) Principe et périodes de référence.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1 600 heures sur une année complète.

Dans ce régime de modulation du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail des personnels concernés peut varier, dans la limite d'un plafond de modulation de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

b) Limites hebdomadaires.

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées ou semaines complètes de repos aux salariés concernés.

c) Heures supplémentaires.

1. Pendant la période de modulation.

Au cours de la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de modulation de 42 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation.

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenue sur salaire.

d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les conditions dans lesquelles est établi, pour la période de modulation, le programme indicatif de cette modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu, notamment, du caractère saisonnier de l'activité.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit, pour chaque période de modulation, le programme indicatif de la modulation et en informe les salariés concernés.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

e) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c1 ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

f) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de modulation en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours de la période de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne, reçoivent une indemnité compensatrice correspondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

g) Chômage partiel.

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par

les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au dispositif du chômage partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6.5

Aides à la réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

- par accord d'entreprise ou d'établissement,

ou

- par accès direct en application des articles 6.1 et suivants du présent article dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux,

fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois peuvent bénéficier de l'allégement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises de 20 salariés et moins qui anticipent en 3 étapes au maximum la réduction de la durée légale du travail et s'engagent, dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 :

- à réduire la durée initiale du travail d'au moins 10 % pour la porter au plus à 35 heures hebdomadaires et, en tout état de cause, à 1 600 heures sur l'année au plus ;

- et à créer ou à préserver des emplois correspondant à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail,

peuvent bénéficier de l'aide incitative à la réduction de la durée du travail instaurée par cette loi du 13 juin 1998.

Modalités de contrôle et de suivi

Article feuille de route

En vigueur étendu

Annexe.-Transport sanitaire.-Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié
FEUILLE DE ROUTE HEBDOMADAIRE
Entreprise : Nom du salarié : Emploi occupé : Semaine n° du au mois / année

AMPLITUDE											
	Jour férié	HEURE DE PRISE du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	PAUSE (S) réglementaire (s) et / ou repas			HEURE de fin de service	AMPLITUDE journalière	PERMANENCE	TACHES complémentaires ou activités annexes	SIGNATURES	
			Début	Fin	Lieu (1)				Type 1 / 2 / 3	Employeur (2)	Salarié
Lundi											
Mardi											
Mercredi											
Jeudi											
Vendredi											
Samedi											

Dimanche	
Cumul hebdomadaire	

(1) Mettre " ENT " pour les repas pris à l'entreprise, " DOM " pour les repas pris au domicile et " EXT " pour les repas pris hors de l'entreprise et du domicile.

(2) La signature doit être apposée chaque jour ou, en cas d'impossibilité, dans les meilleurs délais. En tout état de cause, la feuille de route doit être signée chaque semaine.

OBSERVATIONS EVENTUELLES	SIGNATURE
	Employeur (*) Salarié

(*) ou son représentant.

Article 7

En vigueur étendu

a) Moyen de contrôle.

Une feuille de route doit être établie ; elle doit comprendre notamment les horaires de début et de fin de l'amplitude, les lieux et horaires de prise de repas, les exécutions de tâches complémentaires ou d'activités annexes, une partie réservée aux observations (à défaut d'autre moyen) et, sauf impossibilité de fait, l'heure de prise de service du lendemain et le véhicule attribué pour la première mission, indiqués par l'entreprise. Les personnels doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route, qui participent aux décomptes du temps de travail et de la rémunération. Ces feuilles de route sont communiquées au salarié sans frais et en bon ordre.

Les délégués du personnel peuvent consulter les feuilles de route avec l'accord du salarié concerné.

Les partenaires sociaux demanderont qu'un arrêté ministériel rende obligatoire la feuille de route dans toutes les entreprises, sur la base d'un modèle type établi en commun au plus tard le 31 mai 2000.

La feuille de route doit être conforme au texte de l'arrêté ministériel et prend une forme autocopiante ; en aucun cas il ne peut s'agir d'un document photocopié.

Par ailleurs, l'entreprise peut mettre en oeuvre un moyen de contrôle de la durée de l'amplitude, tel que pointeuse ou chronotachygraphe, etc.

b) Commission de suivi des accords d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir l'institution d'une commission de suivi de l'accord, composée des signataires de celui-ci et des représentants élus du personnel.

La composition de cette commission et la fréquence de ses réunions sont déterminées dans des conditions définies par l'accord.

La commission de suivi doit se réunir tous les 3 mois pendant les 2 premières années d'application de la réduction du temps de travail prévue par le présent accord.

A compter de la 3e année, elle pourra se réunir une fois par semestre.

A l'occasion de ses réunions, cette commission procède à l'examen des informations lui permettant le suivi de l'accord et la vérification du respect des dispositions qu'il prévoit, plus particulièrement celles relatives :

- à l'effectivité de la réduction du temps de travail ;

- aux modalités de l'organisation du temps de travail ;

- au contrôle du respect des durées de travail et des repos obligatoires ;

- à l'attribution effective de jours de réduction du temps de travail quand la réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de réduction du temps de travail ;

- au respect du principe d'égalité de traitement entre salariés, y compris en matière de rémunération, notamment pour les nouveaux embauchés ;

- à la création, la conservation ou la nature des emplois (contrats à durée déterminée, temps partiel, contrats de qualification).

c) Bilan de l'application de l'accord-cadre dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, au cours des 3 premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise portant plus particulièrement sur les modalités d'organisation du travail qui peut être établi par année civile.

d) Information des salariés concernés

par l'aménagement et la réduction du temps de travail

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paie.

Par ailleurs, en fin de période de référence ou de modulation, un récapitulatif de leur situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés.

Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Article 8

En vigueur étendu

Dispositions supprimées par avenant n° 3 du 16 janvier 2008.

Dispositions relatives à l'emploi

Article 9

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de l'accord-cadre doit concourir au développement de l'emploi et favoriser, par la recherche de nouvelles organisations de travail et la réduction du temps de travail, une politique dynamique en matière d'emploi visant plus particulièrement le passage prioritaire des salariés à temps partiel en temps complet, la lutte contre le travail précaire, la formation professionnelle et l'évolution des carrières.

TITRE III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail

Contingent d'heures supplémentaires

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

Contingent hors modulation du temps de travail

En accompagnement du dispositif de décompte du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif de modulation tel que prévu par l'article 6 est fixé comme suit :

À LA DATE d'entrée en application de l' avenantn° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	
Contingent annuel d'heures supplémentaires	200 heures	240 heures	320 heures	385 heures

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus, ouvrent droit aux majorations, et, le cas échéant, à l'attribution d'un repos compensateur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise.

Article 10.2

Contingent en cas de modulation du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

Article 10.3

Remplacement du paiement des heures supplémentaires

par un repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux articles ci-dessus.

TITRE III : Mesures d'accompagnement

Contingent d'heures supplémentaires

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

Contingent hors modulation du temps de travail

En accompagnement du dispositif de décompte du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif de modulation tel que prévu par l'article 6 est fixé comme suit :

À LA DATE d'entrée en application de l' avenantn° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l' avenant n° 3	
Contingent annuel d'heures supplémentaires	200 heures	240 heures	320 heures	385 heures

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus, ouvrent droit aux majorations, et, le cas échéant, à l'attribution d'un repos compensateur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise.

Article 10.2

Contingent en cas de modulation du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

Article 10.3

Remplacement du paiement des heures supplémentaires

par un repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux articles ci-dessus.

TITRE IV : Rémunérations

Définitions

Article 11

En vigueur étendu

Salaire de base

Pour un emploi à temps plein, le salaire de base correspond au taux horaire multiplié par la durée légale hebdomadaire ramenée au mois, soit 151,67, arrondie à 152 heures, ou par la durée fixée dans le contrat de travail si elle est différente de la durée légale.

Rémunération du temps de travail effectif

La rémunération du travail effectif est le résultat de la multiplication du taux horaire par le temps de travail effectif (tel que déterminé et décompté dans l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou le contrat de travail).

La rémunération du travail effectif correspond au salaire de base augmenté de la rémunération des heures au-delà de la durée légale (ou de la durée fixée au contrat).

Rémunération effective

La rémunération effective est constituée, au minimum, de la rémunération du temps de travail effectif augmentée provisoirement, pour les entreprises concernées, de l'indemnité différentielle mise en place dans le cadre de la réduction du temps de travail et définie à l'article 8 b du présent accord.

Eléments complémentaires de rémunération

Constituent notamment des éléments complémentaires de rémunération :

- l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière - IDAJ - (visée à l'article 2 b) ;

- la rémunération des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes (visée à l'article 15.5 ci-dessous).

Salaire mensuel professionnel garanti - SMPG

Article 12

En vigueur étendu

Article 12.1

Principe

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) applicable à l'ensemble des personnels des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, et cadres des entreprises de transport sanitaire, dont les montants sont fixés par les barèmes annexés au présent accord.

Article 12.2

Règles de comparaison

Pour comparer le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG), seuls sont pris en compte :

- le salaire de base (cf. art. 3 ci-dessus) ;

- l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail pour la période pendant laquelle elle est attribuée,

à l'exclusion de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que de tous les éléments de rémunération ayant le caractère de primes, quelle qu'en soit la nature (mensuelle ou à versement différé), et/ou de gratification.

Toutefois, lorsqu'une prime d'ancienneté - figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie - a été créée à l'initiative de l'employeur, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti correspondant à la tranche d'ancienneté du salarié concerné.

De la même façon, lorsque l'exécution des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes se traduit par l'attribution d'une prime spécifique - figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie -, celle-ci est prise en compte pour comparer le salaire effectif au montant du salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif à comparer au SMPG ne comprend pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais et ainsi que celles visées aux articles 2 b et 3.1 a du présent accord-cadre.

Article 12.3

Modalités de mise en oeuvre

A la date d'entrée en application du présent accord-cadre, le salaire mensuel professionnel garanti se substitue, conformément aux modalités ci-dessous :

- à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CCNA 1 ;

- aux salaires minimaux professionnels garantis visés aux articles 3 de la CCNA 2 et 4 de la CCNA 3 ;

- aux rémunérations minimales professionnelles garanties visées aux articles 5 et 6 de la CCNA 4.

Pour assurer la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les parties signataires conviennent de laisser aux entreprises les délais qui s'imposent aux adaptations nécessaires de leurs structures de rémunérations.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise et d'établissement relatif aux structures de rémunération est en vigueur, la mise en oeuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en oeuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises, sans pouvoir conduire à dépasser l'échéance fixée à l'article 18 ci-dessous.

Article 12.4

Ancienneté

L'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise à partir de la date d'embauche donne lieu à majoration du salaire mensuel professionnel garanti dans les conditions suivantes :

a) Personnels ouvriers :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 4 % après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 6 % après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 8 % après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise.

b) Personnels employés, techniciens ou agents de maîtrise :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 6 % après 6 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 9 % après 9 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 12 % après 12 années d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 15 % après 15 années d'ancienneté das l'entreprise.

c) Personnels cadres :

- 5 % après 5 années d'ancienneté dans la catégorie ;

- 10 % après 10 années d'ancienneté dans la catégorie ;

- 15 % après 15 années d'ancienneté dans la catégorie.

Article 12.5

Tâches complémentaires ou liées aux activités annexes

Lorsqu'en raison des activités annexes habituelles de l'entreprise, et dès lors que son contrat de travail ou un avenant à celui-ci le prévoit, un salarié est amené à effectuer les tâches définies au paragraphe a ci-dessous, qui peuvent nécessiter la possession d'attestation et/ou de diplôme ou le suivi de formations spécifiques, les montants du SMPG du mois considéré sont majorés conformément aux dispositions du paragraphe b ci-dessous.

a) Liste des tâches complémentaires

Personnel ambulancier

Type 1 :

- conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places ;

- transport de corps avant mise en bière ;

- transport, livraison, installation et entretien du matériel médical.

Type 2 :

- funéraire, tâches d'exécution (porteurs,...) ;

- taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi ou attestation équivalente).

Type 3 :

- régulation telle que définie dans la nomenclature des tâches ;

- autre activité funéraire (activité spécialisée) ;

- mécanique, réparation automobile.

Personnel employé

Type 1 :

- missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat et prévues par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Type 2 :

- régulation, telle que définie dans la nomenclature des tâches.

b) Taux des majorations

Personnel ambulancier

Type 1 ... 2 %

Type 2 ... 5 %

Type 3 ... 10 %

Personnel employé

Type 1 ... 3 %

Type 2 ... 10 %

Tout salarié amené à exécuter les tâches complémentaires ou liées aux activités annexes dans les conditions ci-dessus doit percevoir un salaire effectif au moins égal au SMPG, majoré des taux ci-dessus.

La prise en compte dans le salaire effectif des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes peut se traduire par une majoration du taux horaire du personnel concerné ou par l'attribution à celui-ci d'une prime spécifique.

Les majorations du salaire mensuel professionnel garanti fixées ci-dessus ne se cumulent pas, seule la majoration correspondant au type de tâche le plus élevé est due en cas d'exercice de plusieurs tâches.

Article 12.6

Dimanche et jours fériés travaillés

Les indemnités de dimanche et jours fériés travaillés, telles que visées respectivement dans les articles 7 ter et 7 quater de la CCNA-1 et dans les conditions qu'ils fixent, sont versées forfaitairement quelle que soit la durée du travail constatée.

Leur montant figure sous les barèmes de taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers et est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels précités.

Article 12.7

Acompte

Les salariés des entreprises de transport sanitaires peuvent bénéficier, à leur demande, du versement d'un acompte mensuel, à une date convenue qui ne saurait être antérieure au 15 du mois, d'un montant au plus égal au salaire net auquel aurait droit le demandeur à la date du versement dudit acompte.

Classification et nomenclature des emplois et des tâches

Article 13

A

En vigueur étendu

Voir annexe I.

TITRE V : Dispositions diverses

Conditions de prise des repas

Article 14

En vigueur étendu

L'organisation des plannings doit, sauf impossibilité de fait, permettre aux personnels ambulanciers roulants de prendre leurs repas dans des conditions normales.

Travail à temps partiel

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent de l'ouverture, au cours de l'année 2000, d'une négociation sur la durée et l'organisation du travail des personnels exerçant leur activité à temps partiel.

Dans l'attente de la conclusion de cet accord spécifique, dont les dispositions feront l'objet d'un avenant au présent accord-cadre, l'organisation, les décomptes du temps de travail et la rémunération des personnels exerçant leur activité à temps partiel se font sur la base du temps réel de présence au service de l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Double équipage

Article 16

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent de la prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend 2 conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport sanitaire.

Dispositions abrogées

Article 17

En vigueur étendu

Rappel des dispositions restant en vigueur

Conformément aux principes fixés par le préambule du présent accord-cadre, les dispositions qu'il prévoit, complétées le cas échéant par les dispositions légales et réglementaires, se substituent aux dispositions des paragraphes 5, 6, 7, 8 et 9 de l'article 22 bis " Services d'ambulances. - Dispositions diverses " de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Les dispositions suivantes de l'article 22 bis restent en vigueur :

- paragraphe 1 : Présentation ;

- paragraphe 2 : Rapport avec la clientèle ;

- paragraphe 3 : Documents de bord ;

- paragraphe 4 : Maintien en ordre de marche du véhicule ;

- paragraphe 10 : Voyage à l'étranger ;

- paragraphe 11 : Frais de déplacement.

Travail de nuit

Article 18

En vigueur étendu

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures / 5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;

- soit accomplit au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions prévues à l'article L. 213-11 du code du travail et conformément aux règles d'attribution du repos compensateur de droit commun ou accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant.

Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels bénéficient des

contreparties suivantes :

- pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;

- pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 5 %.

Sur demande du salarié, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.

Dès lors que le salarié concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du salarié et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).

L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le salarié permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.

De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.

Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail aura atteint 6 heures, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.

Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant avant la fin de leur permanence de nuit.

S'il est constaté qu'un salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris.

Temps de repos et de pause

Article 19

En vigueur étendu

Les personnels ambulanciers bénéficient d'un temps de pause quotidien dans les conditions de l'article L. 220-2 du code du travail.

La période de pause peut être remplacée par un repos d'une durée équivalente avant la fin de la journée suivante dans les conditions de l'article L. 220-3 du code du travail.

Commission de suivi du présent accord

Article 20

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord, composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ces dispositions.

Publicité et dépôt

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire

En vigueur étendu

Les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises exerçant des activités de transport sanitaire sont classés dans les emplois définis dans la présente nomenclature.

Compte tenu de la diversité des structures des unités d'exploitation des entreprises de transport sanitaire, les opérations définies dans les différentes filières d'emploi de la présente nomenclature peuvent, selon les cas, être effectuées par des personnels spécifiquement affectés à celles-ci ou par tout ou partie des personnels.

Les emplois s'exercent dans le respect des directives du chef d'entreprise ou de son représentant, des conditions d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

Personnel ouvrier

Ambulancier

L'ambulancier effectue le transport de malades, blessés ou parturientes avec des véhicules sanitaires conformément aux dispositions réglementaires et/ou assure la surveillance de la personne pendant le transport.

L'emploi comporte des opérations telles que :

- la conduite des véhicules sanitaires ;

- le relevage, brancardage, le portage, l'assistance et la mise en condition des patients, l'accompagnement de personne(s) à mobilité réduite ;

- la facturation et l'encaissement et/ou l'établissement des dossiers administratifs dans le cadre de la subrogation (et notamment facture ou annexe, prescription médicale ou " bons économats "), qui, par ailleurs, peut comporter l'établissement des formalités administratives hospitalières nécessaires à l'établissement de factures et au remboursement du transport ;

- le maintien en ordre de marche et l'entretien du matériel de la cellule sanitaire, dont la literie, au moyen des produits et matériels adéquats fournis par l'entreprise ;

- les nettoyages intérieur et extérieur ainsi que la désinfection du véhicule et du matériel ;

- la vérification et le maintien en ordre de fonctionnement des moyens de communication mis à sa disposition ;

- la vérification de la présence dans le véhicule, des documents et équipement réglementaires et/ou spécifiques ;

- la vérification du bon état de marche du véhicule et du matériel sanitaire en signalant au responsable les anomalies constatées, les dépannages courants de ces matériels ;

- la rédaction de la feuille de route ;

- l'entretien courant des véhicules (la vérification et la pression des pneus et les différents niveaux des véhicules, le contrôle des graissages et des vidanges afin qu'ils soient faits en temps utiles, les dépannages courants tels que le changement des fusibles ou des ampoules ..) ;

- d'autre part, en fonction des nécessités du service et en liaison avec le secrétariat, la régulation, ou le chef d'entreprise, la prise et la réception des appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de transport afin de les satisfaire.

Dans le cadre de ses missions, l'ambulancier doit signaler par écrit à l'employeur ou au régulateur, ou tout responsable désigné par l'employeur, toute anomalie ou incident constaté sur le véhicule ou les matériels ainsi que toute difficulté rencontrée avec la personne transportée, sa famille ou le personnel des établissements de soins.

Il doit, avoir un comportement adapté aux besoins de la clientèle dans le respect des conditions d'exercice normal du métier et des règles de déontologie de la profession.

Il doit en toute circonstance, prendre toute mesure pour assurer la sécurité des personnes transportées et la bonne exécution de la mission. Les opérations (missions) exécutées dans le cadre de l'emploi doivent faire l'objet d'un compte rendu, tout particulièrement en cas de difficultés ou incidents rencontrés au cours de l'exécution des missions.

Lorsque l'ambulancier fait partie d'une équipe médicale, il exécute toutes les tâches qui lui sont demandées par les membres de l'équipe médicale et doit se conformer à ses directives sans, toutefois, accomplir d'actes médicaux qui sont du seul ressort de l'infirmier(ère) ou du médecin.

L'emploi d'ambulancier nécessite la possession du permis de conduire conformément aux dispositions réglementaires.

Dans le cadre de ses fonctions, l'ambulancier peut être amené, à titre accessoire et non habituel, à effectuer d'autres opérations que celles du transport sanitaire, telles que les transports d'enfants, les missions d'assistance ou d'assurance, les missions de " patrouilleurs " ou la mise à disposition de personnel ambulancier (manifestations sportives ou culturelles, notamment).

L'emploi défini ci-dessus comporte 2 niveaux :

Emploi référence A : ambulancier, 1er degré :

- fin de scolarité obligatoire, niveau 6 ou 5 bis de l'éducation nationale.

Emploi référence B : ambulancier, 2e degré :

- fin de scolarité obligatoire niveau 5 bis de l'éducation nationale, titulaire du certificat de capacité (CCA) ou équivalent.

Les personnels ambulanciers peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoie et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises, notamment).

Nomenclature des tâches liées

aux activités annexes des entreprises

Régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies) ;

- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;

- assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;

- assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;

- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;

- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ").

Conduite de tous véhicules non sanitaires de moins de 10 places.

Matériel médical : transport, livraison, installation et entretien.

Taxi (titulaire du certificat de capacité de taxi).

Funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs).

Autres activités funéraires.

Mécanique, réparation automobile.

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial dans les conditions définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

PERSONNEL EMPLOYÉ

Les emplois de la catégorie " employé " des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexée à la convention collective nationale annexe n° 2 " Dispositions particulières aux employés " de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le personnel employé peut, à titre accessoire et non habituel, être amené à effectuer d'autres opérations que celles visées dans ladite nomenclature dès lors qu'elles sont liées à l'activité habituelle de l'entreprise et que le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoit.

Les personnels employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à titre habituel, une ou plusieurs des tâches énumérées dans la nomenclature des tâches ci-dessous, sous réserve que leur contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, le prévoie et qu'ils remplissent les conditions indispensables à l'exercice de ces dernières (possession des titres ou diplômes ou suivi des formations requises notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises

Missions effectuées dans le cadre de l'activité de l'entreprise ne relevant pas habituellement des tâches de secrétariat.

Régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies et autres informations) ;

- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;

- assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord ;

- assurer la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations ;

- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;

- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ").

L'accomplissement des tâches susvisées dans les conditions fixées au précédent alinéa donne lieu à un complément salarial dans les conditions définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

AGENT DE MAÎTRISE

Les emplois de la catégorie " techniciens et agents de maîtrise " des entreprises de transport sanitaire sont classés conformément à la nomenclature des emplois annexés à la convention collective n° 3 " Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise " de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans les entreprises où l'organisation du travail le nécessite, la régulation est assurée par un responsable d'exploitation dont l'emploi est défini comme suit.

Responsable d'exploitation

L'emploi comporte des opérations telles que :

- prendre, recevoir et gérer les appels téléphoniques pour enregistrer les demandes de missions afin de satisfaire à l'intégralité des demandes ;

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies...) ;

- apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions ;

- établir les plannings des équipages en respectant les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée de travail ;

- assurer la liaison permanente avec les équipages ;

- assurer la liaison permanente avec la clientèle et régler les litiges, informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux " services à la demande ", proposer toute modification de l'organisation du planning de régulation visant à son optimisation et à l'amélioration de la qualité de la prestation ;

- optimiser les trajets et itinéraires des véhicules ;

- établir les plannings des astreintes et/ou des services de garde - ou permanence ;

- contrôler les feuilles de route ou tout autre moyen, permettant d'analyser l'activité, de contrôler les temps d'intervention et signaler toute anomalie constatée à la direction ou au responsable désigné par elle ;

- assurer le suivi des matériels et équipements, le suivi de leur maintenance (entretien courant, réparations, visites obligatoires ..) ;

- centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont, en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales, " bons économats ") ;

- appliquer et faire appliquer les procédures internes (y compris les " procédures qualité " si elles existent) ;

- développer l'esprit sécurité par des actions auprès des personnels de l'entreprise en particulier en s'assurant du respect des règles de sécurité et en proposant toute amélioration en la matière ;

- préparer les éléments de paie ;

- analyser la productivité, améliorer la performance par l'optimisation des ressources en personnel et des moyens de production en liaison avec le chef d'entreprise ;

- gérer les incidents et valoriser l'image de marque de l'entreprise dans le cadre des contacts avec la clientèle.

Le responsable d'exploitation peut être amené à assurer des missions ainsi que des services de garde - ou permanence - les nuits, samedis, dimanches ou jours fériés.

Les opérations effectuées doivent faire l'objet d'une information immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en liaison avec le responsable hiérarchique.

L'exercice de l'emploi requiert des connaissances d'un niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience donnant un niveau de connaissances professionnelles équivalent.

Salaires mensuels professionnels garantis

En vigueur étendu

Voir les salaires

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DE SIGNATURE DU 4 MAI 2000 Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

En vigueur étendu

Lors de la réunion de signature du 4 mai 2000 de l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations professionnelles patronales, représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés, signataires.

Depuis plusieurs mois, les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de négociation collective dont le présent accord-cadre est une étape fondamentale. Les parties signataires, par leurs engagements réciproques, ont ainsi clairement manifesté leur volonté de poursuivre cette démarche en inscrivant la profession du transport sanitaire dans un dialogue social constructif, réaliste et régulier.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux sont convenus d'ouvrir une négociation sur le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers afin d'en adapter les dispositions aux conditions particulières d'exercice du métier des personnels ambulanciers roulants caractérisé par leur engagement au service du malade.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de parvenir à un accord en la matière au plus tard à la fin du mois de septembre 2000.

Par ailleurs, le présent accord-cadre porte actualisation de la classification et de la nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire (annexe n° 1).

Cette actualisation, complétée par une nouvelle approche structurelle des définitions conventionnelles des rémunérations, se traduit par une revalorisation de leur niveau.

Considérant la nécessité d'assurer une cohérence d'ensemble au nouveau dispositif mis en place, les partenaires sociaux sont également convenus d'ouvrir une négociation afin :

- de positionner, au regard de la hiérarchie des emplois des techniciens et agents de maîtrise de la convention collective nationale, annexe n° 3 susvisée, l'emploi d'agent de maîtrise défini spécifiquement dans la nomenclature annexée au présent accord-cadre ;

- d'en fixer le niveau de rémunération minimale conventionnelle compte tenu du coefficient qui lui aura ainsi été attribué ;

- de fixer les niveaux de rémunération minimale conventionnelle des emplois d'employés identifiés dans les activités du transport sanitaire.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de parvenir à un accord en la matière au plus tard à la fin du mois de

septembre 2000.

Le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation a également pris acte du souhait exprimé par les parties signataires que la signature du présent accord-cadre, applicable dans toutes ses dispositions aux personnels des entreprises de transport sanitaire quelle que soit leur taille, contribue à l'amélioration du climat social dans les entreprises de transport sanitaire.

Les déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président a établi le présent procès-verbal de signature qui, à la demande desdites parties, est, et demeurera, joint à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire.

Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre du 4 mai 2000

En vigueur non étendu

Lors de la réunion de signature du 30 juin 2000 de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire (ci-dessous " l'accord-cadre "), le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations professionnelles patronales, représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés, signataires.

La mise en application des dispositions de l'accord-cadre a amené les parties signataires à s'interroger sur la possibilité de recourir aux astreintes telles qu'elles sont dorénavant définies par l'article L. 212-4 bis nouveau du code du travail.

En l'absence de disposition spécifique dans l'accord-cadre permettant de répondre à cette question, les parties signataires, par le présent avenant n° 1 portant interprétation de l'accord-cadre, sont convenues de le mettre en application sans mise en oeuvre du dispositif des astreintes définies par l'article L. 212-4 bis du code du travail.

Toutefois, conscientes des difficultés notamment organisationnelles auxquelles pourraient être confrontées les entreprises dans ce contexte, les parties signataires conviennent également de faire, fin janvier 2001, un bilan objectif des difficultés rencontrées par les entreprises dans la mise en application de l'accord-cadre afin de rechercher ensemble les solutions les plus appropriées, dans le respect des dispositions légales en vigueur, permettant auxdites entreprises de sortir de ces difficultés.

Par ailleurs, les parties signataires confirment qu'au plus tard à compter du 1er novembre 2003 le niveau du SMPG, initialement calculé sur une base de 169 heures mensuelles, s'appliquera pour une durée de travail de 152 heures mensuelles.

Elles remercient, par avance, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation de bien vouloir prendre les dispositions nécessaires afin que cette réunion-bilan puisse se tenir dans les meilleures conditions dans le délai qu'elles ont retenu.

Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent accord-cadre, les parties signataires entendent définir un cadre adapté d'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée

du temps de travail et du décret du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport de marchandises aux spécificités des entreprises de transport de déménagement.

Compte tenu de la structure des entreprises du secteur, constitué pour une part essentielle d'entreprises de petites dimensions, elles ont estimé nécessaire de bâtir un dispositif qui puisse être mis directement en place dans ces dernières lorsque les négociations y sont impossibles et, dans ce sens, se sont employées à en définir précisément les conditions et modalités d'application.

De surcroît, le caractère cyclique et saisonnier des activités de transport de déménagement et de garde-meubles et la part grandissante des opérations de déménagements industriels - entreprises et administrations - qui nécessitent une grande adaptabilité dans l'organisation des activités et la répartition du travail ont amené les parties signataires à inscrire la réduction du temps de travail dans un processus d'aménagement du temps de travail tenant compte de la diversité des situations des entreprises.

Dans ce cadre, elles ont élaboré des solutions qui leur sont apparues les plus à même de concilier les impératifs des entreprises liées aux contraintes de leurs activités, les aspirations des salariés en termes de conditions de travail ainsi que le maintien et le développement de l'emploi, notamment en favorisant l'emploi en contrat à durée indéterminée et en poursuivant les efforts entrepris par la profession en matière de lutte contre le travail dissimulé.

TITRE Ier : Champ d'application.

Personnels concernés

Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des personnels, c'est-à-dire aux personnels sédentaires, aux personnels itinérants non cadres (au sens des dispositions de l'article L. 212-15-3-II du code du travail), aux personnels roulants grand routier ou longue distance et aux autres personnels roulants des entreprises de transport de déménagement entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Par personnels roulants, il convient d'entendre les personnels de conduite et les autres personnels de déménagement à bord du véhicule.

TITRE II : Durée du travail

Normes applicables

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Personnels sédentaires

Les durées de temps de travail des personnels sédentaires des entreprises de transport de déménagement sont celles définies par les lois des 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

2.2. Personnels roulants

Les durées des temps de service des personnels roulants des entreprises de transport de déménagement sont celles définies par le décret du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport de marchandises.

Pour les entreprises qui, conformément aux dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, ont recours au double équipage, le temps non consacré à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule sera compté comme travail effectif pour la totalité de sa durée *à compter du 1er janvier 2003, conformément aux modalités et aux échéances définies dans le cadre du calendrier suivant :*

- 50 % à compter de l'entrée en application du présent accord-cadre jusqu'au 31 décembre 2001 ;

- 75 % à compter du 1er janvier 2002 jusqu'au 31 décembre 2002 ;

- 100 % à compter du 1er janvier 2003 (1).

Ce délai d'adaptation concerne le seul décompte de la durée du temps de service. Le paiement intégral des temps non consacrés à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule et le calcul des droits à repos compensateurs ou récupérateurs sont établis sur la base de la durée réelle du temps de service (2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).

Répartition et contrôle du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Répartition du temps de travail

Le temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement peut être réparti dans la semaine sur un nombre de jours inférieur ou, pendant les périodes de forte activité, supérieur à 5, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire.

Dans ce cadre, un salarié ne peut être amené à travailler un nombre de semaines comportant 6 jours consécutifs travaillés supérieur à 14 dans l'année.

Au cours d'un jour travaillé, la durée minimale du travail des personnels employés à temps plein ne peut être inférieure à 4 heures.
3.2. Contrôle du temps de travail

Conformément aux dispositions légales, il appartient au chef d'entreprise de mettre en place un horaire de travail, collectif ou individuel selon les cas, pour les salariés et d'assurer le contrôle du respect de cet horaire.

A cette fin, le chef d'entreprise met en place les moyens de décompte, automatique, informatique ou manuel, des horaires de travail nécessaires.

Cet horaire de travail, daté et signé, est affiché dans l'entreprise de façon permanente ; toute modification de cet horaire doit donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification affichée dans les mêmes conditions. Un délai de prévenance de 7 jours sera observé.

Concernant les personnels qui ne sont pas occupés selon le même horaire collectif, la durée du travail est décomptée dans les conditions fixées à l'article D. 212-21 du code du travail pour les personnels sédentaires et à l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 pour les personnels roulants.

Réduction de la durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Conditions de mise en oeuvre

de la réduction du temps de travail dans les entreprises

Les dispositions prévues par le présent article peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises dotées d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en oeuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec le ou les délégués syndicaux.

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par le présent article, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises.

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la mise en oeuvre des dispositions du présent article s'effectue :

- soit, conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, par accord conclu avec un salarié expressément mandaté à cet effet par une organisation syndicale représentative au plan national et sous réserve de l'approbation de cet accord par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'une consultation organisée conformément aux conditions fixées par le décret n° 2000-113 du 9 février 2000 ;

- soit directement dans les conditions qu'il fixe, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et son organisation matérielle appartient à l'employeur.

Les salariés doivent recevoir une information 15 jours au moins avant la date prévue pour le scrutin et comportant :

- l'heure et la date du scrutin ;

- le document qui est soumis à leur approbation.

Le résultat du vote doit être affiché dans l'entreprise.

Tous les accords et les informations relatives à la réduction du temps de travail, y compris en cas d'accès direct, doivent être transmis à la commission nationale de suivi mise en place par l'article 5.

4.2. Modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement peut être organisée par application, en fonction des catégories de personnels concernées, du ou des dispositifs de réduction du temps de travail les plus adaptés visés ci-dessous :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;

- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail.

4.2.1. Réduction de l'horaire hebdomadaire de travail.

La réduction de l'horaire hebdomadaire de travail doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine, ou par une réduction de l'horaire quotidien de travail.

4.2.2. Réduction du temps de travail par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

a) Principe :

L'horaire hebdomadaire est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution, sur l'année, de journées ou, sous réserve de l'accord du salarié, de demi-journées de réduction du temps de travail.

Le nombre de jours de repos permettant d'atteindre l'horaire moyen correspondant à la réduction du temps de travail retenue dans l'entreprise est fixé en application de la formule ci-dessous :

Nombre de semaines travaillées dans l'année × nombre d'heures hebdomadaires devant être compensées

Nombre d'heures journalières

Ainsi, dans le cadre d'une réduction de l'horaire collectif de travail de 39 heures à 35 heures hebdomadaires, sur la base de 45,33 semaines d'activité dans l'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail est égal à 22.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elles donnent lieu au repos compensateur et, sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A l'exclusion des heures ayant déjà donné lieu à paiement et éventuellement à repos compensateur en application des dispositions prévues au paragraphe ci-dessus, les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause au-delà d'une durée annuelle de 1 600 heures constituent des heures supplémentaires.

b) Modalités d'attribution :

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail correspond à une période de 12 mois à compter de la mise en oeuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise.

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions de la loi du 19 janvier 2000.

Conformément à cette loi, une partie des jours de réduction du temps de travail peut également être affectée à un compte épargne-temps créé par l'accord d'entreprise.

Dans cette hypothèse, l'accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles le compte épargne-temps est alimenté ainsi que les modalités d'utilisation des droits acquis et prévoir les délais de communication du relevé d'information, annexé au bulletin de paye, de la situation de leur compte aux salariés concernés.

En cas d'accès direct, le choix des jours de réduction du temps de travail appartient pour un tiers à l'employeur et pour deux tiers au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance réciproque de 7 jours ouvrables.

Ce délai de prévenance réciproque de 7 jours ouvrables peut être ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles.

Le calendrier d'attribution des jours de réduction du temps de travail est établi dans l'entreprise dans les conditions prévues dans le document annexé au présent accord.

c) Rémunération et incidence des absences :

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est établie sur la base de l'horaire moyen de référence retenu dans l'entreprise, visé au paragraphe a ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération correspondant à l'horaire moyen de référence diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence fixé dans l'entreprise.

d) Situation des personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence :

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fixe les conditions de régularisation de la situation des personnels quittant l'entreprise en cours de période de référence.

En cas d'accès direct, les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction du temps de travail perçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

4.2.3. Réduction de la durée du travail par la mise en place d'un dispositif de modulation du temps de travail.

Dans le secteur d'activité visé par le présent accord, le recours à la modulation et au travail temporaire est justifié par :

- l'imprévisibilité intrinsèque et les variations annuelles d'activité, tant en termes de rythme que de volume, inhérentes au marché de déménagement, le secteur étant caractérisé par des périodes de forte activité notamment entre les mois de mai à septembre et de plus faible activité entre novembre et mars. Au cours de ces différentes périodes, il existe au surplus une réelle saisonnalité liée aux périodes de congés scolaires ;

- au plan mensuel, l'augmentation importante de l'activité sur les périodes de fin de mois engendrée par le régime des baux d'habitation (ceux-ci se terminant le dernier jour du mois) ;

- la concentration des transferts d'entreprises et de bureaux en fin de semaine et pendant la période estivale correspondant généralement aux périodes de leur fermeture.

a) Principe et périodes de référence :

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, la durée du travail peut être calculée en moyenne hebdomadaire, dans les conditions ci-dessous, et sous réserve que celle-ci n'excède pas la durée légale ou réglementaire en vigueur, selon les catégories de personnels concernées, soit les durées hebdomadaires suivantes :

- personnels sédentaires : 35 heures hebdomadaires ;

- personnels roulants grands routiers : 39 heures hebdomadaires ;

- autres personnels roulants : 37 heures hebdomadaires.

En cas d'accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical ou avec un salarié mandaté, la durée hebdomadaire moyenne du travail peut être calculée conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail.

En cas d'accès direct, la durée hebdomadaire moyenne du travail peut être calculée sur plusieurs périodes d'une durée maximale de 4 mois chacune telle que définie ci-dessous :

- 1er quadrimestre : mois de décembre à mars inclus ;

- 2e quadrimestre : mois d'avril à juillet inclus ;

- 3e quadrimestre : mois d'août à novembre inclus.

Dans le cadre de chacun de ces quadrimestres, l'horaire hebdomadaire des personnels concernés par ce régime de modulation du temps de travail peut varier, dans la limite des plafonds de modulation fixés dans le tableau ci-dessous, par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35, 37 ou 39 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent.

Limites maximales de modulation

	PREMIER quadrimestre (en heures)	DEUXIÈME quadrimestre (en heures)	TROISIÈME quadrimestre (en heures)
Personnels sédentaires	39	41	41
Personnels roulants grands routiers	44	48	48
Autres personnels roulants	41	44	44

b) Limites hebdomadaires :

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur respectivement fixées par la loi du 19 janvier 2000 pour les personnels sédentaires et par le décret du 27 janvier 2000 pour les personnels roulants.

En cas d'accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical ou avec un salarié mandaté, celui-ci doit fixer un plancher hebdomadaire de travail pour les semaines travaillées.

En cas d'accès direct, en période de faible activité, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 21 heures au cours des semaines travaillées.

c) Heures supplémentaires :

1. Pendant les périodes de modulation

Au cours de chacune des périodes de modulation, les heures effectuées au-delà des durées hebdomadaires moyennes et dans la limite des plafonds de modulation respectivement fixés soit par l'accord d'entreprise, soit, en cas d'accès direct, conformément au paragraphe a ci-dessus, et selon les catégories de personnel concernées, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du code du travail.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne

s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de ces plafonds de modulation constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation

A l'issue de chaque période de modulation, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne applicable à la catégorie de personnel concernée.

S'il apparaît, à l'occasion de l'un ou l'autre de ces bilans, que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire moyenne de :

- 35 heures, et en tout état de cause 1 600 heures annuelles, pour les personnels sédentaires ;

- 39 heures, et en tout état de cause 1 780 heures annuelles, pour les personnels roulants grands routiers ;

- 37 heures, et en tout état de cause 1 690 heures annuelles, pour les autres personnels roulants,

les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

S'il apparaît, à l'inverse, que la durée hebdomadaire moyenne applicable à la catégorie concernée n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise à la fin de la période de référence, les heures déficitaires ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de modulation à venir, ni de retenues sur salaire.

d) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci :

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci détermine les conditions dans lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu du caractère saisonnier de l'activité.

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, une partie des jours de réduction du temps de travail peut également être affectée à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise.

Dans cette hypothèse, l'accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles le compte épargne-temps est alimenté ainsi que les modalités d'utilisation des droits acquis et prévoir les délais de communication du relevé d'information, annexé au bulletin de paye, de la situation de leur compte aux salariés concernés.

En cas d'accès direct, l'employeur établit, pour chaque quadrimestre, le programme indicatif de la modulation compte tenu du caractère saisonnier de l'activité.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances exceptionnelles liées aux aléas de l'activité.

Dans les cas où les salariés ne peuvent être prévenus de cette modification au moins 7 jours à l'avance, il leur est versé, à titre de contrepartie, une indemnité d'un montant correspondant à :

- 1 heure de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 7 jours ;

- 2 heures de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 2 jours ;

- 4 heures de travail au taux horaire de base hors ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 24 heures.

Lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée, le délai de prévenance est porté à 7 jours ouvrés.

e) Rémunération :

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de modulation du temps de travail est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen applicable selon la catégorie à laquelle ils appartiennent, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe c 1 ci-dessus.

f) Incidence des absences :

En cas d'absence non récupérable (au sens des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail) d'un salarié au cours de la période de modulation, chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heures ou 7,8 heures en fonction de la catégorie à laquelle il appartient.

Sont ajoutés au temps de travail effectif, les temps non travaillés assimilés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;

- les heures de délégation ;

- le repos compensateur ou récupérateur obligatoire ;

- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Les jours fériés non travaillés, dans le respect des dispositions réglementaires et conventionnelles, sont pris en compte pour une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heures ou 7,8 heures en fonction de la catégorie à laquelle appartiennent les salariés concernés afin d'ouvrir droit éventuellement, en cours ou en fin de période de modulation, aux majorations pour heures supplémentaires.

Les autres journées d'absence non récupérables (au sens des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail) en cours de période de modulation, telles que les congés légaux ou conventionnels ou les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, sont prises en compte pour une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heures ou 7,8 heures en fonction de la catégorie à laquelle appartiennent les salariés concernés.

La rémunération du salarié est calculée sur la base de la rémunération correspondant à l'horaire moyen de référence de sa catégorie (35, 37 ou 39 heures selon les cas) diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

g) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité des périodes de modulation :

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise en cours de période de modulation.

En cas d'accès direct, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité du quadrimestre de modulation en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celui-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours d'un quadrimestre de modulation est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à leur catégorie ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours d'un quadrimestre de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à la durée moyenne correspondant à leur catégorie conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de l'appréciation souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération lissée sur la base de la durée moyenne correspondant à leur catégorie ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours d'un quadrimestre de modulation et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à la durée de référence correspondant à leur catégorie, reçoivent une indemnité compensatrice correspondante.

h) Chômage partiel :

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de modulation les périodes de faible activité ne pourront être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise pourra recourir au dispositif du chômage partiel conformément aux dispositions réglementaires applicables.

Modalités de contrôle et de suivi

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Commission nationale de suivi de l'accord

Il est créé une commission nationale de suivi de l'accord-cadre entre les parties signataires au sein de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Cette commission est notamment chargée :

- de collecter les accords et plus généralement toutes les informations relatives à la mise en place de l'aménagement-réduction du temps de travail dans le secteur ;

- de veiller au respect des dispositions de l'accord-cadre ;

- d'examiner les éventuelles difficultés qui pourraient survenir lors de sa mise en application dans les entreprises, plus particulièrement en cas de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail par accès direct ;

- de dresser un bilan de sa mise en application et notamment de ses effets en matière d'emploi.

Les réunions de cette commission se tiendront sur demande de l'une ou l'autre des parties signataires.
5.2. Commission de suivi des accords d'entreprise

L'accord d'entreprise doit prévoir l'institution d'une commission de suivi dont il détermine la composition dans le respect des conditions fixées par la loi du 19 janvier 2000.

Cette commission se réunira au moins une fois par quadrimestre.

A l'occasion de ses réunions, cette commission procède à l'examen des informations lui permettant le suivi de l'accord et la vérification du respect des dispositions qu'il prévoit, plus particulièrement celles relatives :

- à l'effectivité de la réduction du temps de travail ;

- aux modalités de l'organisation du temps de travail ;

- au contrôle du respect des durées de travail et des repos obligatoires ;

- à l'attribution effective de jours de réduction du temps de travail quand la réduction du temps de travail est organisée sous la forme d'octroi de jours de réduction du temps de travail ;

- au respect du principe d'égalité de traitement entre salariés, y compris en matière de rémunération, notamment pour les nouveaux embauchés ;

- à la création, la conservation ou la nature des emplois (contrats à durée déterminée, contrats de qualification).
5.3. Bilan de l'application de l'accord-cadre en cas d'accès direct

Au cours des 2 premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, 3 fois par an l'employeur présente au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise portant plus particulièrement sur les modalités d'organisation du travail.
5.4. Information des salariés
concernés par l'aménagement-réduction du temps de travail

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un document présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paye.

Par ailleurs, un récapitulatif de leur situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés en fin de période de référence ou de modulation.

Dispositions spécifiques applicables aux cadres et aux personnels commerciaux itinérants non cadres

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Personnels cadres non soumis à l'horaire collectif

Compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur travail, il apparaît que le critère du temps de présence dans l'entreprise n'est pas totalement pertinent pour mesurer le travail des personnels ingénieurs et cadres des entreprises de transport de déménagement relevant des dispositions de la convention collective nationale, annexe IV (CCNA IV) à la convention collective nationale des entreprises de transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Dans ce cadre, une réorganisation de l'activité des personnels concernés en vue de sa réduction par l'attribution de jours de repos apparaît l'une des solutions les plus appropriées.

Dans cette perspective, les entreprises doivent rechercher avec les partenaires sociaux s'ils existent des solutions qui favorisent, pour les salariés cadres, des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions dans le respect des dispositions fixées par la loi du 19 janvier 2000.

6.2. Forfait en jours sur une base annuelle

6.2.1. Cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour le personnel " cadres " qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont notamment et directement concernés les personnels cadres définis par l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 à l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

6.2.2. Convention individuelle de forfait

La convention individuelle de forfait doit :

-faire expressément référence au présent accord ;

-fixer le nombre de jours travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;

-mentionner les conditions d'application figurant aux articles 6.2.3 et 6.2.4.

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur.

Elle est formalisée par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant précité.

6.2.3. Durée annuelle de référence

Dans cette hypothèse, la durée annuelle de référence est de 215 jours (journée de solidarité comprise) pour une année complète de travail justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

La période de référence est l'année civile.

Le nombre de jours en repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année prévu ci-dessus, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre.

Exemple de mise en œuvre de la formule de calcul permettant de connaître le nombre de jours de repos supplémentaires dans l'hypothèse de droits intégraux à congés payés :

365 jours-(104 jours de repos hebdomadaires-25 jours de congés payés-8 jours fériés) = 228 jours ;

228 jours-215 jours = 13 jours de repos supplémentaires.

Chaque année, le calcul doit être refait puisque le nombre de jours fériés ne tombant pas un dimanche varie d'une année sur l'autre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fait en concertation entre l'employeur et le salarié concerné (la demi-journée s'entend habituellement comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner).

Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité et en cas de désaccord elles sont attribuées par référence aux périodes d'attribution des jours de réduction du temps de travail fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000. Le solde éventuel de ces journées de repos sera traité dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les dispositions légales et réglementaires, il est interdit de faire récupérer les jours d'absence des salariés relevant d'une convention individuelle de forfait.

Ainsi, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les absences considérées comme du temps de travail effectif, telles que notamment la maladie et la maternité, ne doivent avoir aucune incidence sur le nombre de jours de repos et sont à déduire du plafond des jours travaillés.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée en fonction de la valeur d'une journée de travail, appliquée au prorata.

La pratique du forfait jours s'effectue dans le respect des règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Le forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail incompatibles avec l'objectif de réduction du temps de travail, étant rappelé que la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peut varier en fonction de la charge de travail.

Dans le respect des principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, il est notamment souligné que ladite répartition doit garantir au salarié concerné :

-le respect du repos quotidien de 11 heures ;

-le respect du repos hebdomadaire légal.

Chaque année, l'employeur organise, avec chaque salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait, un entretien annuel portant sur :

-la charge de travail du salarié ;

-l'organisation du travail dans l'entreprise ;

-l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;

-la rémunération.

6.2.4. Suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT), au moyen d'un document récapitulatif et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur. En vue de l'entretien annuel visé à l'article 6.2.3, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur.

6.3. Personnels commerciaux itinérants non cadres (1)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail des personnels commerciaux itinérants non cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en accord avec le salarié.

Dans l'hypothèse d'un forfait en heures fixé sur l'année, le nombre d'heures de travail du salarié concerné est établi sur la base de 1 607 heures annuelles sans préjudice de l'application des dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-40 du code du travail.

(Arrêté du 5 août 2013 - art. 1)

Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Maintien du salaire

Les personnels des entreprises de déménagement concernés par la réduction du temps de travail en application de l'un des dispositifs prévus par le présent accord-cadre bénéficient du maintien de leur salaire quel que soit leur nouvel horaire de travail.

L'application de ce principe se traduit par un double dispositif :

- le maintien du salaire de base ;

- la mise en place d'une garantie de la rémunération annuelle mensualisée.

7.1.1. Maintien du salaire de base

a) Principe :

Le salaire de base (à savoir hors heures supplémentaires et hors primes) maintenu correspond au salaire que l'intéressé a ou aurait perçu pour le mois précédant l'entrée en application de la nouvelle durée du travail qui lui est désormais applicable.

Sauf dispositions plus favorables prévues dans l'entreprise, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, afin de permettre aux entreprises d'absorber, au moins pour une partie, les surcoûts induits par le maintien

du salaire de base dans le cadre de la réduction du temps de travail, il est convenu d'une période de 2 ans à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise pendant laquelle le salaire de base sera maintenu à son niveau.

b) Modalités :

Le maintien du salaire de base des intéressés est assuré en complétant, par une indemnité différentielle, le nouveau salaire de base correspondant au taux horaire de l'intéressé.

Formule de calcul du salaire de base maintenu (SBM)

SBM = (Salaire de base mensuel initial/ Horaire initial (hors heures supplémentaires) x nouvel horaire (hors heures sup.))

+ indemnité différentielle

Dans la perspective de la suppression complète de l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail à l'issue du délai de 2 ans, pendant cette période celle-ci sera intégrée par moitié, au cours du mois de la date anniversaire de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, au salaire de base des intéressés, entraînant une revalorisation de leur taux horaire.

Dans l'hypothèse où, au cours de cette période de 2 ans, l'inflation annuelle excéderait 2 %, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'étudier les conséquences de cette situation sur les conditions d'application de cette modération salariale.

7.1.2. Garantie de la rémunération annuelle mensualisée

a) Principe :

L'entrée en application du présent accord-cadre ne doit entraîner aucune diminution, pour chaque salarié, de sa rémunération effective annuelle, hors primes, constatée dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant la date de son entrée en application dans l'entreprise. En cas d'année incomplète, la rémunération effective annuelle, hors primes, est appréciée au prorata du nombre de mois complets travaillés.

b) Modalités :

La garantie de la rémunération effective annuelle, hors primes, est mensualisée.

Cette mensualisation se traduit par la mise en place, sur le bulletin de paye (ou sur un document annexé à celui-ci), d'une clause de sauvegarde conformément aux conditions fixées dans l'annexe III au présent accord-cadre.

Tous les éléments de rémunération (y compris l'indemnité différentielle visée à l'article 7.1.1 b ci-dessus) sont pris en compte au titre de la rémunération effective annuelle, hors primes.

La clause de sauvegarde de mise en place par le présent paragraphe subsiste jusqu'à ce qu'elle devienne sans objet.

7.2. Régime des primes

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ne doit pas conduire, en tant que telle, à une remise en cause du montant des primes attribuées dans l'entreprise.

7.3. Nouveaux embauchés (1)

Les nouveaux embauchés bénéficient de la revalorisation de leur taux horaire dans des conditions identiques à celles fixées à l'article 7.1.1 ci-dessus pour les personnels dont le temps de travail a été réduit.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui prévoit, s'agissant des salariés payés au SMIC, l'attribution d'une garantie de rémunération aux nouveaux embauchés dès lors qu'ils occupent un emploi équivalant à celui occupé par un salarié bénéficiant de la garantie, ladite garantie devant être accordée à due proportion aux salariés embauchés à temps partiel (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).

Dispositions relatives à l'emploi.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord-cadre soulignent que sa mise en oeuvre doit concourir au développement de l'emploi ; dans cet objectif, les entreprises s'engageant dans une démarche de réduction du temps de travail s'efforceront de mettre en oeuvre une politique dynamique en la matière, favorisant notamment l'intégration dans l'entreprise, par contrat de travail à durée indéterminée, des salariés sous contrat à durée déterminée.

TITRE III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail

Contingent d'heures supplémentaires

Article 9

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé dans les conditions ci-dessous afin que, tout en s'inscrivant dans une perspective de réduction de la durée effective du travail par la diminution du potentiel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail, les entreprises puissent continuer à faire face à des variations inopinées de leur charge d'activité.

9.1. Personnels sédentaires (1)

9.1.1. Contingent hors dispositif d'aménagement du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif d'aménagement du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à des surcroîts d'activité, le contingent visé à l'alinéa ci-dessus peut être augmenté dans les conditions suivantes :

- 80 heures par an et par salarié pendant la première année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi ;

- 70 heures par an et par salarié pendant la deuxième année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi ;

- 50 heures par an et par salarié à compter de la troisième année faisant suite aux échéances légales d'application de la loi.

9.1.2. Contingent dans le cadre du dispositif d'aménagement du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre du dispositif d'aménagement du temps de travail est fixé à 100 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne retenue dans l'entreprise liés à des fluctuations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

9.2. Personnels roulants (1)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires des personnels est fixé conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 4 bis de la convention collective nationale, annexe I.

(1) P oint étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000, le contingent légal d'heures supplémentaires devant servir de référence pour le droit au repos compensateur obligatoire (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).

TITRE IV : Dispositions diverses

Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles

Article 10

En vigueur étendu

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord-cadre, et au plus tard au 1er novembre 2000, les niveaux des rémunérations minimales conventionnelles des catégories ouvriers et employés sont revalorisés conformément aux barèmes joints en annexe.

Mesure particulière applicable aux personnels sédentaires

Article 11

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, pour les personnels sédentaires, la bonification pour heures supplémentaires doit donner lieu en priorité au versement d'une majoration de salaire.

Amplitude journalière, contrat à temps partiel, contrat saisonnier et contrat journalier

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent de l'ouverture d'une négociation à compter d'octobre 2000 :

- sur les conséquences de l'organisation du travail sur les amplitudes journalières des personnels sédentaires et des personnels roulants autres que grands routiers ;

- sur la durée et l'organisation du travail des personnels employés sous contrat à temps partiel, sous contrat saisonnier ou sous contrat journalier.

Entrée en vigueur

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre entre en application à compter de son extension.

Dépôt et publicité

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Annexe I : Attribution des jours de réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Conditions d'élaboration du calendrier
(art. 4.2.2 de l'accord-cadre)

Le choix des jours de réduction du temps de travail s'effectue dans les règles définies à l'article 4.2.2 b de l'accord-cadre et en dehors des périodes ci-dessous :

1. La saison d'été de mi-juin à mi-septembre inclus (semaines 25 à 37 incluses) ;

2. La dernière semaine de chaque mois ;

3. Les périodes de congés scolaires du printemps (Pâques) en fonction des zones académiques concernées.

Annexe II : Salaires

En vigueur étendu

Voir partie Salaires , entreprise de transport de déménagement.

Annexe III : Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (art. 7 de l'accord-cadre)

En vigueur étendu

Schéma type de présentation des informations à faire figurer
sur le bulletin de paie (ou sur un document annexé à celui-ci)
1. Garantie de rémunération effective annuelle (GREA) hors primes ...
2. Garantie de rémunération annuelle mensualisée (GREA)/12 ...
3. Salaire de base pour 152 heures ...
4. Indemnité différentielle (salaire de base pour 169 heures - salaire de base pour 152 heures) ...
5. Heures supplémentaires ...
6. Salaire brut (3 + 4 + 5) ...
7. Clause de sauvegarde mensuelle (2 - 6) ...
8. Primes ...
9. Salaire brut total (6 + 7 + 8) ...

Avenant à l'accord cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire Avenant n° 2 du 19 décembre 2000

Modèle de feuille de route.

Article 1

En vigueur étendu

En application de l'article 7 " Modalités de contrôle et de suivi " de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les entreprises de transport sanitaire, les parties signataires ont établi le modèle de feuille de route joint au présent avenant (voir BO 2001-2).

La feuille de route, à remplir par le salarié, et établie par procédé autocopiant, constitue pour les personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire un document obligatoire.

Cette feuille de route, complétée, le cas échéant, par tout autre moyen de contrôle, permet, au sens du décret 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur.

En conséquence, les parties signataires demandent aux services compétents du ministère chargé des transports de prendre les mesures réglementaires qui s'imposent afin de rendre obligatoire dans l'ensemble des entreprises du transport sanitaire le modèle ainsi défini.

Entrée en application.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de son extension.

Publicité et dépôt.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service

Interprétation des dispositions de la convention collective

En vigueur étendu

En cours de réunion de la commission nationale d'interprétation et de conciliation du 30 mai 2001, les parties signataires sont convenues, lorsqu'il est fait référence au CAP de conducteur routier ou de conduite routière dans les dispositions conventionnelles, de prendre également en compte les CFP de conducteur routier M 128 ou M 148 et le BEP de conduite et service dans les transports routiers.

La présente interprétation a valeur d'avenant à la CCN ; elle entrera en application à compter de la date du publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

La présente interprétation fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit

En vigueur étendu

Considérant que des dispositions particulières relatives aux conditions d'exercice du travail de nuit font l'objet d'une intégration dans le code du travail ;

Considérant que les partenaires sociaux peuvent, par convention ou accord collectif de branche, déroger à certaines des dispositions prévues par la loi dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat et en adapter d'autres, compte tenu des spécificités des activités exercées ;

Considérant que ces dispositions portent plus particulièrement sur la définition et la durée du travail de nuit ainsi que sur les compensations dont doivent bénéficier à ce titre les personnels travaillant de nuit ;

Considérant que les impératifs liés à l'environnement général dans lequel les entreprises du transport routier de marchandises exercent leurs activités requièrent des normes de durées de travail de nuit adaptées afin de ne pas remettre en cause leur capacité à répondre aux besoins exprimés ;

Considérant qu'en application des dispositions tant légales que réglementaires, et plus particulièrement du décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises, les compensations au travail de nuit sont définies, notamment, par accord de branche,

il a été convenu ce qui suit :

(1) Texte étendu, s'agissant des personnels sédentaires, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-4 du code du travail, selon lesquels le recours au travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du même code est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise, qui doit contenir les clauses obligatoires définies à l'article L. 213-4 susmentionné non déjà prévues par le protocole d'accord du 14 novembre 2001 susvisé (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

Recours au travail de nuit et période nocturne

Article 1

En vigueur étendu

Le rôle dévolu au transport de marchandises dans la continuité de l'activité économique du pays nécessite des entreprises visées par le présent protocole de pouvoir exercer leur activité en tout ou partie au cours de la période nocturne (telle que définie ci-dessous), compte tenu des impératifs d'exploitation ou d'organisation des personnes morales ou physiques pour lesquelles elles assurent leurs prestations.

La période nocturne est la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

Durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Personnels sédentaires (1)

La durée quotidienne du travail effectif des personnels sédentaires ouvriers, employés et techniciens/agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement, dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord et comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, ne peut excéder la durée de 8 heures prévue à l'article L. 213-3 du code du travail.

La durée hebdomadaire du travail effectif des personnels sédentaires ouvriers, employés et techniciens/agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement, dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder une durée moyenne de 40 heures, conformément à l'article L. 213-3 du code du travail.

2.2. Personnels roulants

La durée du travail effectif des personnels roulants des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord, ne peut excéder :

Pour les personnels roulants grands routiers ou longue distance :

- la durée quotidienne prévue à l'article 7 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié ;

- *la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, de 48 heures en application des règles prévues au paragraphe 3, alinéa 1, de l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié* (1) ;

Pour les autres personnels roulants :

- la durée quotidienne prévue à l'article 7 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié ;

- *la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, de 46 heures en application des règles prévues au paragraphe 3, alinéa 1, de l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié* (1).

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 213-2 et L. 213-3 du code du travail relatifs au travailleur de nuit et à la durée de travail de celui-ci (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er). (2) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

Compensations au travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Compensation pécuniaire

Les personnels ouvriers, employés et techniciens/agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement bénéficient, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (telle que définie à l'article 1er ci-dessus) et conformément aux instructions de leur employeur, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 M pris comme référence pour l'ensemble des personnels concernés et quel que soit le secteur d'activité. (1)

En cas d'heures supplémentaires, la prime horaire visée ci-dessus doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, un accord d'entreprise ou d'établissement peut décider que le paiement de la prime horaire visée au présent article est remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos " compensateur " équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement de la prime horaire visée au présent article par l'attribution d'un repos équivalent peut être décidé après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

3.2. Compensation sous forme de repos (2)

Les personnels ouvriers, employés et techniciens/agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement qui accomplissent au cours d'un mois et conformément aux instructions de leur employeur au moins 50 heures de travail effectif durant la période nocturne au sens de l'article 1er ci-dessus bénéficient, en complément de la compensation pécuniaire visée à l'article 3.1 ci-dessus, d'un repos " compensateur " - dans les conditions et modalités de prise précisées au niveau de l'entreprise - d'une durée égale à 5 % du temps de travail qu'ils accomplissent au cours de ladite période ncoturne.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos " compensateur " sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les conditions et modalités de prise de ce repos " compensateur " sont définies par accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

3.3. Compte épargne-temps

Le repos "*compensateur*" *et* (3) la durée correspondant au montnt de la prime horaire prévus au présent article peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions définies par accord d'entreprise, lorsqu'il existe, et dans le respect des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

3.4. Mentions sur le bulletin de paye

Le nombre d'heures de repos " compensateur " acquis par le personnel travaillant de nuit doit faire l'objet d'une information sur son bulletin de paye ou sur un document qui lui est annexé.

L'assiette de calcul et le versement de la prime horaire doivent faire l'objet d'une information sur le bulletin de paye.

En cas de remplacement du versement de la prise horaire compensatrice au travail de nuit par du repos, les informations relatives à son attribution doivent figurer sur un document annexé au bulletin de paye.

3.5. Règle de non-cumul

Les compensations au travail de nuit prévues par le présent article ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité, prime, majoration du taux horaire, ou repos au titre du travail de nuit attribués dans l'entreprise.

(1) Pour les entreprises de transport de déménagement, voir l'article 2 de l'accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit.

(2) Paragraphe étendu sous réserve que, pour le personnel sédentaire, la compensation sous forme de repos qu'il vise soit accordée à tous les personnels sédentaires de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, et non pas seulement aux travailleurs de nuit accomplissant au moins 50 heures de travail par mois (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er).

Application des dispositions légales et réglementaires

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent protocole d'accord, les personnels visés à son article 2 bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles

fixent.

Plus particulièrement, pour ce qui concerne les mesures visées à l'article L. 213-4 du code du travail (alinéa 2, deuxième phrase), celles-ci devront être précisées au niveau de l'entreprise (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 juillet 2002, art. 1er). .

Entrée en application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole d'accord entreront en application le 1er janvier 2002, sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et des décrets en Conseil d'Etat fixant les conditions d'application des dispositions légales sur le travail de nuit.

A compter de cette entrée en application, les dispositions de l'article 24 bis " Travail de nuit " de la convention collective nationale, annexe I, sont abrogées.

Cependant, l'entrée en application du régime de compensation au travail de nuit prévu par le présent accord ne remet pas en cause les dispositifs plus favorables ayant le même objet dont les salariés ont pu personnellement bénéficier dans l'entreprise au titre des dispositions de la convention collective (art. 24 bis susvisé) ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou de dispositions contractuelles, ou encore d'usages préexistants.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN

En vigueur non étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux de rendre applicables dans les entreprises assurant différentes prestations logistiques, les dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant que, dans cette perspective, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale susvisée, d'une part,

- d'en compléter les dispositions par un protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, d'autre part,

Considérant que la fonction logistique :

- a pour finalité la satisfaction de besoins de nature externe ou interne et exprimés ou latents aux meilleures conditions économiques et pour un niveau de service déterminé ;

- correspond à la réalisation d'un ensemble d'opérations indispensables pour amener le produit du fabricant à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des commandes (en vue de rassembler plusieurs pièces) et gérer des stocks ;

Considérant que n'entre pas dans la fonction logistique, ainsi définie, l'assemblage de pièces dans l'objectif de parvenir à un produit fini.

Il est convenu ce qui suit :

Dispositions préliminaires.

Article 1

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord constituent une étape du processus d'élaboration du " protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ".

Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur non étendu

Pour rendre applicables, dans les entreprises exerçant les activités de prestations logistiques définies ci-dessous, les dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, il convient d'élargir son champ d'application.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux s'accordent pour faire examiner, dès la signature du présent accord d'étape, par la direction des relations du travail du ministère de l'emploi et de la solidarité, les dispositions ci-après portant modification du champ d'application de ladite convention collective.

L'article 1er de la convention collective principale " Champ d'application " est complété par les dispositions suivantes :

A. - L'article 1.2 " Dispositions particulières " est remplacé par l'article 1.2 " Dispositions applicables aux activités de prestations logistiques ", rédigé comme suit :

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent également les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code 63-1 E entreposage non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française (NAF) adaptée de la nomenclature d'activité européenne (NACE) et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations logistiques sur des marchandises qui ne leur appartiennent pas et qui leur sont confiées, c'est-à-dire :

- l'exploitation d'installations logistiques d'entrepôts et de magasinage (dont les Magasins Généraux) y compris à caractère industriel, sans incursion dans le processus de fabrication, de production et/ou de négoce ;

- la gestion des stocks ;

- la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises ;

- la manutention et les prestations logistiques appropriées sur marchandises en vue de leur mise à disposition des réseaux de distribution ;

- l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

Les entreprises assurant les différentes prestations logistiques, définies ci-dessus, dans d'autres secteurs d'activité, notamment du transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial, et relevant déjà de dispositions conventionnelles étendues propres à leur activité, sont exclues du champ d'application de la présente convention collective.

B. - L'article 1.2 " Dispositions particulières " devient l'article 1.3 " Dispositions particulières " complété par un dernier alinéa rédigé comme suit :

La mise en cause, dans une entreprise déterminée, notamment en raison d'un changement d'activité, du dispositif conventionnel en vigueur dans celle-ci, doit s'inscrire dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Ouverture de la négociation du " protocole prestations logistiques ".

Article 3

En vigueur non étendu

Dès la signature du présent accord d'étape, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir la négociation sur l'élaboration du " protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ", dont feront partie intégrante les dispositions des paragraphes A et B de l'article 2 ci-dessus.

Dépôt et publicité.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Procès-verbal du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit

En vigueur non étendu

Procès-verbal de signature

Lors de la signature du protocole d'accord relatif au travail de nuit dans le transport routier de marchandises, les activités auxiliaires du transport et le transport de déménagement, en date du 14 novembre 2001, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte que les partenaires sociaux :

- ont décidé que les personnels visés par l'article 3.2 " Compensation sous forme de repos " dudit protocole, bénéficient,

dans les conditions fixées par ledit article :

- dans les entreprises dotées de délégués syndicaux ou de représentants du personnel et à défaut d'accord sur les conditions et modalités de prise du repos " compensateur " au travail de nuit,

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de représentants du personnel,

d'une compensation pécuniaire équivalente qui se substitue audit repos " compensateur " sous forme d'une prime horaire et qui s'ajoute à la compensation pécuniaire calculée conformément à l'article 3.1 du présent accord.

- ont considéré que ledit protocole était une première étape de la démarche de négociation dans laquelle ils se sont engagés depuis plusieurs mois et qu'ils sont convenus de se rencontrer un an après l'entrée en vigueur du protocole susvisé afin de faire le bilan de son application dans les entreprises permettant d'examiner les conditions de son évolution ;

- que les partenaires sociaux conviennent également de faire figurer des informations sur le travail de nuit dans le rapport annuel de branche.

Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la CARCEPT

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions relatives aux statuts des institutions du régime unique adoptés par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

Considérant que les textes régissant l'institution doivent être modifiés au plus tard le 31 mars 2002 ;

Considérant que le présent protocole d'accord a pour finalité de préciser les points sur lesquels les partenaires sociaux, réunis au sein du conseil d'administration de l'ARRCO, n'ont pas pris position ;

Considérant les positions exprimées par les organisations syndicales de salariés lors de leur réunion du 9 novembre 2001, il a été convenu que les textes régissant la CARCEPT seront modifiés compte tenu de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires comprenant pour moitié des représentants des entreprises participantes et pour moitié des représentants des bénéficiaires.

Les administrateurs, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel. Les sièges sont répartis de la manière suivante :

- CFDT : 4 sièges ;

- CFE-CGC : 1 siège ;

- CGT : 4 sièges ;

- CFTC : 1 siège ;

- CGT-FO : 4 sièges ;

- FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 6 membres suppléants dans chaque collège, à raison pour le collège des participants d'un membre par organisation syndicale.

Les membres suppléants, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat est fixée à 6 ans.

Article 2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres (6 représentants des organisations professionnelles et un représentant par organisation syndicale) dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Article 3

En vigueur non étendu

Il est créé un comité paritaire d'approbation des comptes, tel que prévu par les statuts du régime unique.

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres, nommés pour 6 ans.

Ils sont désignés à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employeurs par le MEDEF, conjointement avec la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;

- 6 membres au titre du collège des salariés, pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et professionnel, parmi les adhérents de l'institution.

Les membres du comité paritaire d'approbation des comptes sont assistés d'autant de membres suppléants désignés dans les mêmes conditions.

Les fonctions de membre de comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec le mandat d'administrateur de l'institution.

Le comité paritaire d'approbation des comptes nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

Article 4

En vigueur non étendu

Pour l'application des articles 1er et 2 du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées :

Le mandat actuel des administrateurs titulaires prendra fin à l'issue du comité paritaire d'approbation des comptes qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006.

Le ministre chargé des transports procédera aux nominations complémentaires d'administrateurs titulaires, dans les conditions prévues aux 3e et 4e alinéas de l'article 1er ci-dessus en sorte que le nombre total des administrateurs titulaires soit égal à 30. Pour le collège des participants, ces nominations complémentaires s'effectueront compte tenu des dispositions prévues au 4e alinéa de l'article 1er du présent accord. Le mandat des administrateurs ainsi nommés prendra fin à la date prévue au 2e alinéa du présent article.

Le mandat actuel des administrateurs suppléants prendra fin à la date de signature du présent accord.

Le ministre chargé des transports procédera, dans les conditions prévues aux 9e et 10e alinéas de l'article 1er du présent accord, à la nomination des membres suppléants du conseil d'administration. Le mandat des membres ainsi nommés prendra fin à l'issue du comité paritaire d'approbation des comptes qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006.

Le mandat actuel des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion du comité paritaire d'approbation des comptes qui statuera sur les comptes de l'exercice 2003.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002

En vigueur non étendu

il a été convenu, pour la mise en oeuvre des dispositions relatives aux statuts des institutions du régime unique et du protocole d'accord du 17 décembre 2001, les modifications suivantes :

Décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié

Article 1

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 1er est modifié comme suit :

" La caisse de retraite fonctionne dans les conditions prévues au titre II du livre IX du code de la sécurité sociale.

L'institution de prévoyance fonctionne dans les conditions prévues au titre III du livre IX du code de la sécurité sociale. "

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :
Article 2

La caisse de retraite, définie au 1° de l'article 1er ci-dessus, est administrée par un conseil d'administration composé de :

- 15 représentants des entreprises participantes ;

- 15 représentants des bénéficiaires.

Chacune de ces catégories comprend obligatoirement au moins 1 représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways et 1 représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Article 2 bis

En vigueur non étendu

L'article 2 bis est modifié comme suit :
Article 2 bis

L'institution de prévoyance, définie au 2° de l'article 1er ci-dessus, est administrée par un conseil d'administration composé de :

- 15 représentants des entreprises adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

- 15 représentants des participants désignés par les organisations syndicales représentatives.

Le mandat des administrateurs titulaires, dont la durée est fixée à 6 ans, est renouvelable.

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 3 est modifié comme suit :
Article 3

Les administrateurs de la caisse de retraite, nommés pour 6 ans par arrêté du ministre chargé des transports, sont désignés :

- pour le collège des entreprises participantes, conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 6 membres suppléants dans chaque collège, nommés dans les mêmes conditions, à raison pour le collège des participants d'un membre par organisation syndicale.

Le mandat des administrateurs suppléants, dont la durée est fixée à 6 ans, est renouvelable.

Les administrateurs et leurs suppléants doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale ; ils doivent, s'il s'agit de représentants des employeurs, appartenir ou avoir appartenu à une entreprise participante et, s'il s'agit de représentants des bénéficiaires, être affiliés à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport en qualité de cotisants ou de retraités.

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 4 est modifié comme suit :
Article 4

Les statuts de l'institution de retraite préciseront notamment l'organisation et les modalités de fonctionnement de ladite institution ainsi que les modalités de désignation et les pouvoirs du conseil d'administration de l'institution.

Ils entreront en vigueur après accord de l'ARRCO et après approbation par le ministre chargé de la sécurité sociale et le ministre chargé des transports.

Article 5

En vigueur non étendu

Le paragraphe b du 1° de l'article 10 est modifié comme suit :

" b) 0,50 % affectés au régime de prévoyance obligatoire prévu au 2° de l'article 1er du présent titre. "

Article 6

En vigueur non étendu

Le 6e alinéa de l'article 12 est modifié comme suit :

" 5° Les frais de fonctionnement du comité paritaire d'approbation des comptes, de la commission paritaire de modification

ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés concernant la CARCEPT. "

Article 8

En vigueur non étendu

La présente annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 sera déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Statuts

Article 7

En vigueur non étendu

Le texte des statuts de l'institution est remplacé par le texte ci-après :

TITRE Ier : Généralités

Article 7

En vigueur non étendu

Il est créé, par l'article 1er du décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955, une institution de retraite des salariés régie par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale qui prend le nom de CARCEPT.

L'institution est autorisée à fonctionner par le décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 et par l'ARRCO sous le numéro 150 N.

Ses opérations prennent effet à compter du 1er janvier 1955.

Article 7

En vigueur non étendu

Le siège social est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris.

Il peut être transféré en tout autre endroit du territoire français par décision du conseil d'administration notifiée au ministre chargé de la sécurité sociale, au ministère des transports ainsi qu'à l'ARRCO.

L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion ou la dissolution pourrait être prononcée et réalisée dans les conditions prévues à l'article 19 des présents statuts.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 7

En vigueur non étendu

Les membres adhérents sont :

1° Les entreprises de transports visées par les articles 5 et 6 du décret du 3 octobre 1955 et dans les conditions fixées par lesdits articles ;

2° Les entreprises de transports auxquelles le bénéfice du régime complémentaire a été étendu par convention collective, dans les conditions prévues à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié, et d'une manière générale les entreprises dont la demande d'adhésion a été acceptée dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 1961.

Les membres participants sont les salariés des entreprises adhérentes appartenant aux catégories représentées dans le bulletin d'adhésion ainsi que les anciens salariés et assimilés bénéficiaires directs d'avantages de retraite complémentaire, admis au bénéfice d'une attribution de droits ou d'une allocation en vertu du titre IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Article 7

En vigueur non étendu

L'institution a pour objet de permettre aux adhérents de faire bénéficier leurs salariés du régime de retraite complémentaire par répartition créé par l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Elle fonctionne en se conformant aux dispositions de cet accord, de ses annexes et avenants et aux délibérations adoptées par la commission paritaire nationale instituée en application de son article 7.

L'institution adhère à l'ARRCO dont elle s'engage à observer les statuts et les règlements, à appliquer les décisions et à permettre le contrôle.

Elle est autorisée par délibération du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO, en date du 13 juin 2001, à adhérer à l'association Alexandre Dumas à effet du 1er juillet 1996.

TITRE II : Administration

Article 7

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires comprenant pour moitié des représentants des entreprises participantes et pour moitié des représentants des bénéficiaires.

Les administrateurs, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel. Les sièges sont répartis de la manière suivante :

- CFDT : 4 sièges ;

- CFE-CGC : 1 siège ;

- CFTC : 1 siège ;

- CGT : 4 sièges ;

- CGT-FO : 4 sièges ;

- FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Dans chaque collège, les membres titulaires sont assistés de 6 membres suppléants, à raison pour le collège des participants d'un membre par organisation syndicale.

Les membres suppléants, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel.

Les membres suppléants ne prennent part au vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les administrateurs doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de retraite complémentaire adhérentes de l'ARRCO ou de la fédération ARRCO.

Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en infraction avec cette disposition, dans les 3 mois de sa nomination, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

La qualité d'administrateur est incompatible avec l'exercice d'une activité salariée pour le compte de l'institution, du groupe auquel elle appartient, de tout organisme avec lequel elle a conclu une convention de gestion, de l'une des institutions d'adhésion du personnel de la caisse, de l'ARRCO, de l'une de ses institutions membres ou d'un groupe d'institutions dont l'une relève de l'ARCCO.

Les anciens salariés de l'institution ou du groupe dont est membre l'institution ne peuvent devenir administrateurs qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à compter de la rupture de leur contrat de travail ou de la fin de toute autre mission.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Article 7

En vigueur non étendu

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans. Les membres sortants sont renouvelables.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est remplacé dans les 3 mois qui suivent par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du mandat du nouvel administrateur étant égale à la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président.

La convocation du conseil est obligatoire lorsqu'elle est demandée par la majorité de ses membres. Dans ce cas, la réunion a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois, à compter de la date de la demande.

La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'institution et inscrites à son ordre du jour par le président, sur proposition du bureau.

Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au président 15 jours au moins avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration.

Toute demande formulée par au moins un tiers des membres d'un collège doit être inscrite à l'ordre du jour par le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents et représentés. Le vote par procuration est admis : l'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une procuration donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Article 7

En vigueur non étendu

1° Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'institution conformément aux présents statuts et sous réserve des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, des décisions de la commission paritaire nationale, de celles de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord et du règlement financier de l'ARRCO.

En particulier et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'ARRCO :

- fait assurer sous son entière responsabilité par l'association Alexandre Dumas la gestion administrative de l'institution, notamment en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des droits des participants, le service des allocations et l'établissement des comptes de l'institution ; il est responsable devant l'ARRCO de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre des dotations qui lui sont allouées et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;

- fixe le lieu du siège social de l'institution, décide des conditions d'achat ou de location des locaux ;

- décide de la création et de la dissolution des sections ou délégations régionales ou professionnelles ;

- conclut les conventions de gestion financière pour le compte du fonds de gestion et du fonds social, sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;

- décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières ;

- décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;

- souscrit ou réalise tout emprunt ;

- arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur général ;

- définit le programme social et l'utilisation des fonds sociaux en tenant compte des axes prioritaires définis par l'ARRCO. Il fixe le barème des prestations sociales et les conditions d'attribution des aides. Il examine toute demande de subventions collectives ;

- donne l'aval, la caution ou la garantie de l'institution dans les conditions qu'il définit ;

- examine les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes et les adresse à l'ARRCO ;

- sous réserve de l'accord préalable du bureau de l'ARRCO, nomme le directeur général. Le cas échéant, il procède à son licenciement. L'institution étant membre du groupe Alexandre Dumas, il peut agréer le directeur général du groupe comme directeur général de l'institution et retirer cet agrément ;

- décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;

- procède à la désignation, au remplacement et à la révocation des représentants permanents de l'institution ;

- définit les délégations de pouvoirs et de signature du bureau, du président, du directeur général, le cas échéant, les délégations consenties en matière sociale (bureau, commission sociale, responsable de l'action sociale, commissions sociales régionales) ;

- donne mission soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur compétence d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son action sociale tout contrôle dont il définit l'objet ;

- se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de prospective en matière de protection sociale ;

- décide de son adhésion à tous groupements d'institutions (GIE ..), toute association ou groupe de protection sociale, sous réserve de l'accord du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO ;

- détermine les conditions des conventions de gestion administrative ou informatique sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;

- se prononce sur la comptabilité du service de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 32.2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- décide de l'admission en non-valeur des cotisations et des contributions de maintien de droits irrécouvrables inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

- décide de l'admission en non-valeur des allocations indûment versées inférieures au plafond fixé par le conseil d'adminission de l'ARRCO ;

- se prononce sur les demandes de réduction de majorations de retard et sur les demandes de réduction de dettes au titre

d'allocations versées à tort.

2° Le conseil d'administration peut créer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution.

3° Le conseil d'administration peut en outre déléguer certains de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires choisis en son sein et à son directeur général, à charge pour eux d'en rendre compte au conseil d'administration. Le directeur général peut être autorisé à consentir les subdélégations de pouvoirs. Les subdélégations accordées se font sous sa responsabilité.

Le conseil d'administration est informé des subdélégations consenties par le directeur général.

Les délégations consenties au directeur général sont approuvées par le bureau de l'ARRCO.

Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée et le contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'ARRCO. Les bénéficiaires rendent compte périodiquement au conseil d'administration de l'utilisation de celles-ci.

4° Le conseil d'administration peut proposer à la commission paritaire la modification des présents statuts, sous réserve de l'accord de l'ARRCO et de l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé des transports.

Il peut établir un règlement intérieur pour l'application des présents statuts. Son entrée en vigueur est subordonnée à l'accord préalable de l'ARRCO. Il peut, sous les mêmes réserves, modifier le règlement intérieur.

Article 7

En vigueur non étendu

Les délibérations du conseil d'administration sont consignées dans des procès-verbaux approuvés par le conseil d'administration, signés par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut par un administrateur de chacun des collèges ayant pris part à la réunion, et conservés au siège de l'institution.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres, un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution de retraite complémentaire.

L'association de gestion Alexandre Dumas, dont est membre l'institution, gérant d'autres activités que la retraite complémentaire AGIRC/ARRCO, les mandats de président et de vice-président de l'institution sont incompatibles avec les fonctions d'administrateur des organismes exerçant d'autres activités et faisant appel aux moyens de cette association de gestion.

Article 7

En vigueur non étendu

1° Le président, et à défaut le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux présents statuts et à l'accord du 8 décembre 1961 modifié aux décisions de la commission paritaire nationale et aux décisions de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord. Il convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration, signe tous actes, délibérations ou conventions, représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile, fournit au ministre chargé de la sécurité sociale les documents prévus par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale, transmet à l'ARRCO tous les renseignements dont celle-ci peut avoir besoin et lui facilite toutes opérations de contrôles.

2° Le bureau s'assure du bon fonctionnement de l'institution, procède à l'étude des questions qui sont renvoyées par le conseil d'administration à son examen et exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration.

A ce titre, il est notamment appelé à :

- examiner à chacune de ses réunions la situation d'ensemble de l'institution, à la lumière notamment du rapport d'audit ;

- examiner, par délégation du conseil d'administration, les demandes de réduction de majorations de retard sur cotisations et les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations indûment versées ;

- effectuer une étude particulière des cas sociaux dans le cas où une commission sociale n'existe pas et l'attribution des sommes correspondantes, examiner toutes demandes de subventions collectives ne dépassant pas un montant déterminé par le conseil d'administration.

Article 7

En vigueur non étendu

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement des frais encourus pour l'exercice de leur mandat, ainsi qu'éventuellement à des indemnités pour perte de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions définies par le conseil d'administration.

Article 7

En vigueur non étendu

Les membres du conseil d'administration et des commissions prévues à l'article 8.2° sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration est assujettie à la même obligation.

Article 7

En vigueur non étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration. Sa nomination est soumise préalablement à l'agrément technique du bureau de l'ARRCO. En cas de dépassement du délai fixé pour prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect du contrat d'objectif conclu entre l'institution et l'ARRCO, ou en cas d'infraction grave, le bureau de l'ARRCO peut, après voir entendu le président, le vice-présiednt et le directeur général de l'institution, retirer l'agrément de celui-ci, faisant ainsi cesser ses fonctions.

Le directeur général s'engage à exercer son activité au bénéfice exclusif de l'institution. Néanmoins, l'institution étant membre du groupe Alexandre Dumas, il peut exercer également les fonctions de directeur général, ou faire partie de l'équipe de direction, du groupe et des autres organismes membres de celui-ci.

Le directeur général doit informer le conseil d'administration de toute activité professionnelle ou rémunérée qu'il exercerait avant sa nomination ou qu'il serait amené à exercer ultérieurement afin que le conseil d'administration puisse apprécier la compatibilité de ces activités avec celle de directeur général de l'institution, en conformité avec l'article 33.4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié, les décisions de la commission paritaire nationale et celles de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans.

La rémunération du directeur général est déterminée par le président et le vice-président du groupe Alexandre Dumas.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration, auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :

- il établit le projet de budget de gestion ;

- il organise les services de l'institution et en assure la marche générale ;

- il embauche et licencie le personnel, fixe les attributions et rémunérations ;

- il reçoit toutes les recettes et engage :

- toutes les dépenses ayant un caractère obligatoire résultant de l'application stricte de l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration,

dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoirs et de signature qui lui ont été consenties par le conseil d'administration ;

- il exécute les décisions relatives aux immobilisations et aux placements prises par le conseil d'administration et le bureau ;

- il propose le programme social et l'utilisation du fonds social ;

- il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant.

TITRE III : Gestion financière de l'institution

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'institution comprennent notamment :

- les cotisations dues par les membres adhérents et les membres participants, y compris les majorations de retard, dans les conditions prévues par l'article 12 à l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- les remboursements faits par l'Etat au titre de l'anticipation de la retraite, en application de l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;

- les produits des fonds placés ;

- les dotations éventuellement attribuées par l'ARRCO au titre de la compensation prévue par l'article 4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- les dotations de gestion et d'action sociale calculées par l'ARRCO en application de l'article 14 des statuts de l'ARRCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- le service des allocations de retraite ;

- le paiement des allocations de retraite anticipée dans les conditions prévues par l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;

- les frais de gestion à prélever dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

- les versements effectués à l'ARRCO dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'ARRCO ;

- les sommes versées au titre du fonds social ;

- les ristournes attribuées conformément aux articles 12 et 14 du décret du 3 octobre 1955 à la Caisse autonome mutuelle de retraites (CAMR) instituée par la loi du 22 juillet 1922 ;

- les frais de fonctionnement du comité paritaire d'approbation des comptes, de la commission paritaire de modifications ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés concernant la CARCEPT.

TITRE IV : Comité paritaire d'approbation des comptes

Article 7

En vigueur non étendu

1° Composition et fonctionnement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres.

Ils sont désignés à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employeurs par le MEDEF, conjointement avec la CGPME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;

- 6 membres au titre du collège des salariés, un pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et professionnel, parmi les participants de l'institution.

Les organisations professionnelles et syndicales susmentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à concurrence de 6 pour chacun des deux collèges.

Les fonctions de membre du comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec le mandat d'administrateur de l'institution.

La durée de leur mandat est de 6 ans. En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité paritaire d'approbation des comptes, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que pour les membres du conseil d'administration de l'institution.

Le comité paritaire d'approbation des comptes nomme tous les 3 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

Le comité paritaire d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an sur convocation du président du conseil d'administration.

Il ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice est présente ou représentée.

Ses décisions sont adoptées à la majorité des voix dans chaque collège.

Le vote par procuration est admis : chaque membre ne peut être porteur que d'un seul mandat.
2° Attributions

Le comité paritaire d'approbation des comptes approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.

Il désigne, conformément aux dispositions des articles L. 922-9 et L. 931-13 du code de la sécurité sociale, un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant, choisis sur la liste visée à l'article 219 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, qui exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par cette loi.

Les commissaires aux comptes doivent être différents de ceux de l'association de gestion Alexandre Dumas ainsi que de ceux des organismes membres du groupe exerçant d'autres activités que la retraite complémentaire.

Les commissaires aux comptes exécutent leur mission conformément à la loi, à l'article 34.1 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié et aux diligences de la profession.

Les commissaires aux comptes ne peuvent être nommés dirigeants (administrateurs, directeur, directeur général) de l'institution qu'ils contrôlent moins de 5 années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, actionnaires ou dirigeants d'une société de commissaires aux comptes. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède le 10e du capital lors de la cessation des fonctions du commissaire aux comptes.

Les personnes ayant été dirigeantes ou salariées de l'institution ne peuvent être nommées commissaires aux comptes moins de 5 ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées commissaires aux comptes dans les sociétés dont l'institution détenait le 10e du capital lors de la cessation de leurs fonctions. Ces interdictions sont applicables aux sociétés de commissaires aux comptes dont un ancien dirigeant ou un ancien salarié de l'institution sont associés, actionnaires ou dirigeants.

TITRE V : Dispositions diverses

Article 7

En vigueur non étendu

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions statutaires et réglementaires et toute contestation qui pourrait s'élever relativement à l'application des présents statuts et des règlements entre l'institution et un adhérent ou un participant pendant la durée de l'institution ou de sa liquidation seront soumises à la juridiction compétente en application des articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

Article 7

En vigueur non étendu

1° La fusion de l'institution est décidée par la commission paritaire.

Elle ne devient définitive qu'après approbation par le ministre chargé de la sécurité sociale et le ministre chargé des transports, sur proposition de l'ARRCO.

2° La dissolution volontaire de l'institution est décidée par la commission paritaire.

Article 7

En vigueur non étendu

En cas de dissolution volontaire de l'institution, de retrait d'agrément par le ministre chargé de la sécurité sociale ou de radiation prononcée par l'ARRCO, la liquidation de l'institution sera effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 931-20 et L. 931-21 du code de la sécurité sociale et aux articles 8 et 11 des statuts de l'ARRCO.

Modifications de la CARCEPT-Prévoyance Accord du 17 décembre 2001

En vigueur non étendu

Considérant la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 99-683 du 3 août 1999 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale ;

Considérant que les textes régissant l'institution doivent être modifiés avant le 31 décembre 2001 ;

Considérant que le décret du 3 août 1999 relatif au fonctionnement des institutions de prévoyance donne la liberté de choix sur certains points spécifiques,
il a été convenu en conséquence que les textes régissant la CARCEPT-Prévoyance seront modifiés compte tenu de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires :

- 15 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

- 15 membres représentant les participants désignés par les organisations syndicales représentatives. Les sièges sont répartis de la manière suivante :

- CFDT : 4 sièges ;

- CFE-CGC : 1 siège ;

- CGT : 4 sièges ;

- CFTC : 1 siège ;

- CGT-FO : 4 sièges ;

- FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 12 membres suppléants :

- 6 membres au titre du collège des adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

- 6 membres au titre du collège des participants, à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat est fixée à 6 ans.

Article 2

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres (6 représentants des organisations professionnelles et un représentant par organisation syndicale) dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Article 3

En vigueur non étendu

Pour l'application des articles 1er et 2 du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées :

Le mandat actuel des administrateurs titulaires prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés procéderont aux désignations complémentaires d'administrateurs titulaires en sorte que le nombre total des administrateurs titulaires soit égal à 30. Pour le collège des participants, ces désignations complémentaires s'effectueront compte tenu des dispositions prévues au 3e alinéa de l'article 1er du présent accord. Le mandat des administrateurs ainsi désignés prendra fin à la date prévue au 2e alinéa du présent article.

Le mandat actuel des administrateurs suppléants prendra fin à la date de signature du présent accord.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés procéderont, dans les conditions prévues au 6e alinéa de l'article 1er du présent accord, à la désignation des administrateurs suppléants. Le mandat des membres ainsi désignés prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006.

Le mandat actuel des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2003.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance Annexe n° I du 5 février 2002

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

il a été décidé pour la mise en oeuvre des dispositions :

- du protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des textes régissant l'institution ;

- de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, du décret n° 99-683 du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale,
de ce qui suit :

Article 3

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

La présente annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 sera déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Statuts

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

L'institution, créée par l'article 1er (2e al.) du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, aux termes de l'accord du 5 mars 1986 et de son avenant du 31 mars 1987 et régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, est dénommée CARCEPT-Prévoyance.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

L'institution a pour objet d'assurer et de gérer, d'une part :

a) Les risques de prévoyance à caractère obligatoire visés soit par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par accord paritaire,
et d'autre part :

b) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée à titre facultatif aux entreprises de transport et aux entreprises auxiliaires du transport.

Un règlement général des opérations facultatives définit les modalités communes à l'ensemble des opérations de prévoyance proposées.

Des règlements particuliers déterminent les conditions de fonctionnement de chacune desdites opérations.

La CARCEPT-Prévoyance est agréée pour les branches d'activité suivantes :

1. Accident.

2. Maladie.

20. Vie-décès.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer, au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au 2e alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution assure, d'autre part, de manière temporaire pendant la durée d'application des dispositions fixées par l'annexe X à l'accord du 8 décembre 1961, le versement d'indemnités aux participants roulants de la CARCEPT qui justifient de moins de 150 trimestres d'assurance au sens de l'annexe X précitée, lors de leur prise de retraite avant l'âge de 65 ans alors qu'ils relèvent de la CARCEPT à titre contributif ou non contributif.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

Elle peut mettre en oeuvre au profit des membres participants bénéficiaires une action sociale.

Elle peut accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés aux a et b du 2e alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Elle peut adhérer à tout groupement d'institutions, toute association ou groupe de protection sociale mettant en oeuvre les moyens nécessaires à sa gestion.

L'institution peut avoir recours au courtage et déléguer la gestion de tout ou partie des garanties ou des contrats qu'elle assure sur la base des principes définis, en ce domaine, par la commission paritaire.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Le siège social de l'institution est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Le transfert devra être autorisé par la commission paritaire s'il intervient en dehors de ces limites.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

L'institution est fondée pour une durée illimitée.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Ont qualité de membres adhérents :

1° Les entreprises occupant ou susceptibles d'occuper des personnels tels que définis aux articles 5 et 6 et au 2e alinéa de l'article 7 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié ;

2° Les entreprises affiliées à titre facultatif conformément aux termes de l'article 2 ci-dessus, paragraphe b.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Ont qualité de membres participants, au regard de la garantie visée aux paragraphes a et b de l'article 2 ci-dessus :

1° Les salariés non cadres des entreprises telles que définies au 1° de l'article 5 ci-dessus ;

2° Les salariés des entreprises adhérentes telles que définies au 2° de l'article 5 ci-dessus ;

3° Les participants non cadres, bénéficiaires de droits non contributifs de la CARCEPT, au titre de leur prise en charge par la sécurité sociale pour le versement d'indemnités journalières ;

4° Les participants non cadres, bénéficiaires de droits non contributifs de la CARCEPT, au titre de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage ou de solidarité dans les conditions suivantes :

a) Sans contrepartie de cotisations :

- les préretraités en garantie de ressources ;

- les chômeurs indemnisés par les ASSEDIC.

La durée de couverture est la suivante :

- 1 mois dans tous les cas ;

- 2 mois après 4 trimestres d'affiliation au régime ;

- 1 an après 20 trimestres d'affiliation au régime ;

- 1 an et demi après 40 trimestres d'affiliation au régime ;

- 2 ans après 80 trimestres d'affiliation au régime.

Au-delà de 20 années d'affiliation au régime et plus de 2 de chômage, la garantie décès est maintenue et la garantie invalidité est réduite de moitié.

La durée d'affiliation au régime s'entend au régime de retraite CARCEPT et toutes périodes cumulées.

Le chômage à la suite d'une démission ou de la constatation de la rupture du contrat de travail, non indemnisé par les ASSEDIC, est couvert 1 mois.

b) Contre versement de cotisations :

- les préretraités en contrat de solidarité ou FNE ;

- les bénéficiaires d'un CFA ;

5° Les salariés d'entreprises membres adhérents dont le contrat de travail est suspendu à la suite :

- d'un congé formation sans maintien de salaire ;

- d'un congé sabbatique ;

- d'un congé création d'entreprise ;

- d'un congé parental,

peuvent continuer à être couverts contre versement des cotisations.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires :

- 15 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

- 15 membres représentant les participants désignés par les organisations syndicales représentatives.

Chaque collège comprenant obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.

Les sièges du collège des participants sont répartis de la manière suivante :

- CFE-CGC : 1 siège ;

- CFDT : 4 sièges ;

- CFTC : 1 siège ;

- CGT : 4 sièges ;

- CGT-FO : 4 sièges ;

- FNCR : 1 siège.

Les administrateurs titulaires sont assistés de 12 membres suppléants :

- 6 membres au titre du collège des adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

- 6 membres au titre du collège des participants à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Le mandat des membres du conseil, titulaires et suppléants, est fixé à 6 ans. Il est renouvelable.

Les administrateurs doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé.

Une personne ayant exercé depuis moins de 3 ans une activité salariée à la CARCEPT-Prévoyance ou dans tout autre organisme auquel la CARCEPT-Prévoyance est ou a été liée par un accord de gestion ne peut être administrateur.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance ou d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

En cas de décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre d'adhérent, de retrait du mandat par l'organisation intéressée d'un administrateur, il sera procédé dans les meilleurs délais à son remplacement par une nouvelle désignation d'un membre du même collège pour la durée du mandat restant à courir.

Les fonctions d'administrateur, titulaire ou suppléant, sont gratuites. Les administrateurs peuvent, sur justification, se faire rembourser par l'institution les frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du conseil d'administration ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Le conseil se réunit, sur convocation du président ou, à défaut, du vice-président, chaque fois que le président le juge utile

et au moins 2 fois par année civile.

Cependant, si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, la convocation peut être demandée par le tiers au moins de ses membres en indiquant l'ordre du jour.

Le conseil délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le conseil ne peut délibérer que si la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Un administrateur empêché peut se faire représenter au conseil par un administrateur du même collège. Un administrateur ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions du conseil, mais ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence du membre titulaire qu'ils sont appelés à remplacer.

Chaque réunion du conseil fait l'objet d'un procès-verbal établi conformément aux articles A. 931-3-4 et A. 931-3-5 du code de la sécurité sociale.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration représente l'institution dont il exerce tous les droits.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus en ce qui concerne le fonctionnement de l'institution.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues à l'article 8.

Au titre de ses attributions, le conseil d'administration :

- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;

- prend toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;

- nomme et révoque, en dehors de ses membres, le directeur général de l'institution ;

- fixe les éléments du contrat de travail et lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;

- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution ainsi qu'en matière de placements ;

- acquiert ou aliène les biens immobiliers pour le compte de l'institution ;

- arrête les comptes et le rapport de gestion ;

- vote le budget de l'exercice suivant ;

- établit le rapport de solvabilité ;

- présente à la commission paritaire les comptes annuels ;

- donne son autorisation préalable aux conventions réglementées visées au paragraphe 3 de la sous-section 1 de la section B du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;

- définit les principes directeurs en matière de réassurance ;

- autorise les cautions avals et garanties données par la CARCEPT-Prévoyance dans les conditions définies par la réglementation en vigueur ;

- peut nommer en son sein toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution ;

- élabore les projets de fusion ou de scission ;

- peut constituer des réserves libres de tout engagement qu'il juge nécessaires ;

- peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres, et notamment au président, au directeur général ou à toute autre personne dûment mandatée, les pouvoirs qu'il juge convenables pour l'exécution de ses décisions et l'expédition des affaires courantes ;

- doit préciser la nature, l'étendue et la durée des délégations ainsi consenties et limitées en tout état de cause à la durée du mandat. Elles peuvent cependant être reconduites.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Les membres du conseil d'administration élisent tous les 3 ans parmi les membres titulaires un bureau paritaire composé de 12 membres, dont :

- un président ;

- un vice-président ;

- un secrétaire ;

- un secrétaire adjoint ;

- un trésorier ;

- un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président ne peuvent appartenir au même collège.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Les fonctions des président et vice-président sont assumées alternativement par un représentant du collège des adhérents ou un représentant du collège des participants ou bénéficiaires.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président et de vice-président du conseil d'administration d'une institution de prévoyance ou d'une union d'institution de prévoyance.

Le conseil d'administration peut mettre un terme à tout moment aux fonctions du président et du vice-président.

Le bureau exerce les délégations qui lui sont confiées par le conseil d'administration, il en prépare les réunions et assure l'expédition des affaires courantes. Les décisions du bureau sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le bureau se réunit en dehors des séances du conseil d'administration sur convocation du président aussi souvent qu'il est nécessaire.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Le président, ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux statuts.

Il préside les réunions du conseil d'administration et du bureau.

Il représente l'institution en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il signifie tous actes, délibérations ou conventions.

Il signe et passe toute convention sur délégation expresse du conseil d'administration.

Il fait notamment ouvrir, au nom de l'institution, tous les comptes de trésorerie utiles à son fonctionnement.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées par le conseil d'administration dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme et révoque en dehors de ses membres un directeur général.

Le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa nomination ou qu'il serait amené à exercer ultérieurement afin que le conseil statue sur leur compatibilité avec celle de directeur général de l'institution.

Le directeur général prend toutes dispositions pour assurer la bonne marche de l'institution, conformément aux décisions prises par le conseil d'administration auquel il rend compte.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration.

Cette délégation est valable pour une durée courant jusqu'au renouvellement du bureau. Elle est renouvelée par décision du conseil d'administration.

La limite à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est informé de ces délégations qui ne peuvent être générales.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

La commission paritaire est composée des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intervenant dans le champ d'application du régime. Elle se réunit pour exercer les attributions prévues par les présents statuts.

Lors de chaque réunion annuelle qui statue sur les comptes de l'exercice écoulé, la commission paritaire désigne, parmi ses membres, l'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés qui sera chargée durant l'année à venir d'exercer la fonction de secrétaire.

Le secrétaire convoque les membres de la commission paritaire et rédige les procès-verbaux de ses réunions.

Lorsque les circonstances le justifient, les commissaires aux comptes et les liquidateurs peuvent convoquer la commission paritaire.
13.1. Commission paritaire ordinaire

Elle entend lecture du rapport du conseil d'administration rendant compte des opérations d'intermédiation et de délégation de gestion.

Elle nomme pour 6 ans 1 ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants.
13.2. Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;

- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations ;

- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Le procès-verbal des délibérations des commissions paritaires indique la date et le lieu de la réunion et comporte :

- la liste des membres présents ;

- les documents et rapports présentés ;

- le compte rendu ou un résumé des débats ;

- le texte des résolutions mises aux voix ;

- le résultat des votes.

Le procès-verbal est établi sur un registre spécial.

Les copies ou extraits de procès-verbal de la commission paritaire sont valablement certifiés par le président ou le vice-président du conseil d'administration ou deux administrateurs appartenant à deux collèges différents.

Le procès-verbal est signé par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Les commissaires aux comptes désignés par la commission paritaire ordinaire conformément à l'article 13 des statuts exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Ils sont convoqués s'il y a lieu à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'aux commissions paritaires lors de la convocation des membres de celle-ci.

La convocation des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les commissaires aux comptes peuvent convoquer les membres de la commission paritaire après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Lorsqu'ils procèdent à cette convocation, les commissaires aux comptes fixent l'ordre du jour. Ils exposent les motifs de la convocation dans un rapport lu à la commission paritaire.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Les ressources de l'institution sont constituées par :

1° Les cotisations de 0,50 % prévues au paragraphe b du 1° de l'article 10 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié ;

Les cotisations dues au titre des adhésions facultatives définies au paragraphe b de l'article 2 des présents statuts ;

Les majorations de retard susceptibles d'être appelées, en application du décret précité ;

2° Les sommes à recevoir de l'organisme réassureur, soit en règlement des quotes-parts mises à sa charge par le traité qu'il aura passé avec l'institution, soit à tout autre titre ;

3° Les versements éventuellement effectués par la CARCEPT pour les opérations hors ARRCO ;

4° Les revenus des biens et des fonds placés ;

5° Les dons et legs que l'institution peut valablement accepter ;

6° Les sommes éventuellement dues par des tiers ;

7° Toutes autres ressources de caractère exceptionnel.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'institution sont constituées par :

1° Le paiement des prestations accordées aux ayants droit d'un membre participant à son décès ou par anticipation au membre participant lui-même, en cas d'invalidité ;

1° bis Le paiement des prestations telles que prévues au b de l'article 2 des présents statuts dont les modalités sont définies par les règlements particuliers ;

2° Les primes demandées par les organismes réassureurs auxquels elle peut s'adresser ;

3° Le paiement, de manière temporaire, des indemnités aux membres bénéficiaires de la CARCEPT définis au 11e alinéa de l'article 2 des présents statuts ;

4° Les dépenses d'administration générale, frais de premier établissement, de gestion des fonds et de fonctionnement des services ;

5° Les frais de fonctionnement de la commission paritaire, de modification ou d'interprétation des statuts et règlements de l'institution.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Chacune des garanties visées à l'article 2 des présents statuts fait l'objet d'une comptabilité distincte et de réserves techniques spécifiques.

Le fonds de gestion est alimenté par des dotations dont le montant est décidé par le conseil d'administration.

Le fonds social, visé à l'article 18 ci-dessous, est alimenté par un prélèvement dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration dispose en outre du pouvoir d'effectuer des transferts de la réserve de gestion vers les autres fonds, du fonds social vers les réserves techniques.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le

règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe les modalités de fonctionnement du fonds social. Il sert notamment à contribuer à des actions collectives et à accorder des allocations à caractère exceptionnel éventuellement renouvelables.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

L'institution dispose d'un fonds d'établissement. Conformément à la réglementation en vigueur, il est constitué initialement à hauteur de 400 000 Euros par prélèvement sur la réserve des fonds techniques.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 931-1-8 du code de la sécurité sociale, il pourra être constitué un fonds de développement destiné à procurer à l'institution les éléments de solvabilité dont elle doit disposer pour satisfaire à la réglementation en vigueur. Ce fonds est alimenté par des emprunts, décidés par la commission paritaire, contractés en vue de financer un plan de développement à moyen et long termes.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Tout différend entre l'institution et ses membres adhérents et participants est soumis aux règles de compétence définies aux articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le

règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

En cas de fusion-scission, l'institution met à la disposition de la commission paritaire appelée à statuer sur l'opération, 1 mois au moins avant la date de sa réunion :

- le projet de fusion ou de scission ;

- les rapports des conseils d'administration prévus par l'article R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale ;

- le rapport établi sous la responsabilité des commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions concernées ;

- les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que les rapports de gestion des 3 derniers exercices des institutions participant à l'opération ;

- un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de 6 mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieure de moins de 3 mois à la date de ce projet.

Article 1

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

La dissolution de l'institution peut uniquement être décidée par la commission paritaire.

Elle sera effectuée en conformité des dispositions de la section 7 du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

ARTT Accord du 18 avril 2002

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord témoigne de la ferme volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et à la modernisation des conditions d'exercice de la profession.

A cette fin, la réduction effective, associée à un aménagement du temps de travail adapté aux besoins des entreprises compte tenu de la spécificité de la profession doit être regardée comme un élément de réponse au développement de l'emploi à temps plein.

Les parties signataires souhaitent également préserver la compétitivité indispensable à la pérennité des emplois dans un marché ouvert à une forte concurrence européenne. Elles entendent intégrer dans leur démarche les conséquences des évolutions institutionnelles sur les activités de service public.

La réduction du temps de travail doit donc tenir compte d'une exigence de meilleure qualité de service s'accompagnant d'une amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que le présent accord de branche constitue une opportunité pour une optimisation des règles régissant l'organisation du travail. Cette optimisation permet un contrôle des conditions d'emploi des conducteurs de transport de voyageurs et la transparence indispensable à la sécurité et à la qualité du service.

Cette démarche globale nécessite aujourd'hui d'appliquer les nouvelles règles légales relatives à la durée du travail, à l'aménagement du temps de travail, au temps partiel, dans un souci constant de simplicité, d'homogénéité, de transparence, et de contrôle, en contribuant ainsi à l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises.

Elle nécessite d'engager, dans une seconde phase, un débat approfondi sur les évolutions des métiers des personnels sédentaires de même que dans les domaines du travail scolaire, du tourisme particulièrement confronté à la concurrence extérieure, de la formation (reconnaissance des acquis professionnels) et de la sécurité.

Enfin, partageant le souhait d'une amélioration des garanties sociales offertes aux salariés de la profession, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger par de nouvelles garanties conventionnelles les dispositions légales en matière d'emploi en cas de changement d'attributaire de service.

Enfin, compte tenu des conditions particulières d'exercice de l'activité des entreprises, les parties signataires conviennent de mener auprès des autorités organisatrices les actions qui s'imposent afin de les amener, au nom de l'intérêt collectif, à mieux prendre en compte dans les appels d'offre la dimension sociale.

TITRE Ier : Champ d'application et portée juridique de l'accord

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

1.1. Les entreprises

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport routier de voyageurs relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

1.2. Les salariés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1.1.

Les dispositions spécifiques au personnel cadre sont définies à l'article 15.

Portée juridique

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprises signés avant son entrée en vigueur en ce qui concerne leurs dispositions portant, notamment, sur la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.

TITRE II : Temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire

Définition du temps de travail effectif

Article 3

En vigueur étendu

Le temps de travail effectif des personnels concernés par le présent accord, à l'exception des conducteurs pour lesquels les dispositions particulières sont précisées à l'article 4, est défini par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Définition du temps de travail effectif des conducteurs

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article concernent le personnel conducteur, à temps complet ou à temps partiel. Il s'applique également au personnel sédentaire lors de journées entièrement consacrées à la conduite.

En effet, les conditions particulières d'exercice du métier du personnel de conduite de transport routier de voyageurs et le respect du principe d'égalité qui anime les partenaires sociaux, obligent à préciser la définition légale du temps de travail effectif au regard des différentes catégories de temps spécifiques aux métiers de la conduite.

Le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes et les temps à disposition.

4.1. Les temps de conduite

Les temps de conduite sont les périodes consacrées à la conduite de véhicules professionnels.

4.2. Les temps de travaux annexes

Les temps de travaux annexes comprennent, notamment, les temps de prise et de fin de service consacrés à la mise en place du disque, à la préparation du véhicule, à la feuille de route, au nettoyage du véhicule, à l'entretien mécanique de premier niveau compatible avec celui du personnel de conduite, ainsi que, pour le conducteur-receveur, les temps consacrés à la remise de la recette.

La durée et le détail de ces travaux annexes sont décomptés pour chaque entreprise au regard des temps réellement constatés, sans que leur durée puisse être inférieure à 1 heure par semaine entière de travail.

S'agissant d'un minimum conventionnel, il ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise plus favorable.

4.3. Les temps à disposition

Les temps à disposition sont des périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées au lieu de travail ou dans le véhicule, sous réserve d'être définies par l'entreprise, et pendant lesquelles, sur demande de celle-ci, le personnel de conduite peut être amené à reprendre le travail ou doit rester proche du véhicule soit pour le surveiller soit pour être à disposition des clients.

Ces périodes doivent figurer sur le document de travail en vigueur dans l'entreprise (feuille journalière, hebdomadaire, trimestrielle, billet collectif...).

Les temps pendant lesquels le conducteur-receveur est simplement dépositaire de la recette ne sont ni des temps à disposition, ni des temps de travaux annexes (1).

4.4. Cas particulier du double équipage (2)

En cas de double équipage, le temps non consacré à la conduite par le conducteur pendant la marche du véhicule est rémunéré pour 100 % de sa durée dont 50 % pris en compte au titre du temps de travail effectif.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er) . (2) Article

étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Heures supplémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail. L'exécution d'heures supplémentaires justifiées par des contraintes de service est prise en compte par l'entreprise.

5.1. Décompte des heures supplémentaires (1)

Les heures supplémentaires sont décomptées selon le dispositif mis en oeuvre au sein de l'entreprise :

- soit à la semaine ;

- soit à la quatorzaine ;

- soit sur toute autre période dans le cadre de la modulation, dans le respect des dispositions de l'article 14.6 du présent accord.

5.2. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à bonification (sous forme de majoration de salaire ou de repos équivalent) ou à majoration de salaire.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement, dans les conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, avec accord du salarié (2).

Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

5.3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires conformément à l'article 4 bis de la CCNA 1 est de 195 heures par année civile pour le personnel roulant. Ce contingent sera ramené à 150 heures pour le premier exercice faisant suite à l'entrée en vigueur du présent accord, puis, à compter du second exercice, à 130 heures.

Il est de 130 heures pour toutes les autres catégories de salariés.

5.4. Cas particulier de la modulation

5.4.1. Contingent d'heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation telle que décrite dans le présent accord est de 90 heures.

5.4.2. Valorisation des heures supplémentaires au-delà du plafond de la modulation.

Les heures effectuées au-delà du plafond de la modulation sont des heures supplémentaires compensées conformément aux dispositions légales en vigueur. Les heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de la période de modulation sont déduites des heures supplémentaires décomptées en fin de période de façon à ne pas prendre en compte 2 fois la même heure supplémentaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 du décret du 22 décembre 2003 susvisé, qui ne s'appliquent qu'au seul personnel roulant (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Durées maximales du travail

Article 6

En vigueur étendu

Les durées maximales du travail sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Amplitude et coupures

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent article sont applicables au seul personnel de conduite, qu'il exerce son activité à temps complet comme à temps partiel. Elles s'appliquent également au personnel sédentaire lors de journées entières consacrées à la conduite.

7.1. Amplitude

7.1.1. Définition.

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent au suivant.

7.1.2. Durée.

Dans les activités de services réguliers :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de transports en services réguliers est limitée à 13 heures ;

- dans les cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire, l'amplitude de la journée de travail peut être prolongée jusqu'à 14 heures après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail accordée après vérification de l'organisation du service *selon les modalités visées au 3e paragraphe de l'article 6 du décret n° 83-40 modifié du 26 janvier 1983 (1).*

Dans les activités de tourisme :

- l'amplitude de la journée de travail dans les activités de tourisme est limitée à 14 heures en simple équipage ;

- en cas de double équipage, l'amplitude maximale et le régime des repos sont déterminés par la réglementation en vigueur.

7.2. Coupures

Les temps non considérés dans les paragraphes 4.1., 4.2, 4.3 et 4.4 de l'article 4, inclus dans l'amplitude de la journée de travail constituent des coupures qui n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif.

Ces coupures, inhérentes aux contraintes de l'exercice du métier de conducteur, sont indemnisées en fonction du lieu et selon les modalités définies ci-dessous.

7.3. Indemnisation des coupures et de l'amplitude

Les dispositions de l'article 17.2 " Indemnisation de l'amplitude " de la CCNA 1 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

2. Indemnisation des coupures et de l'amplitude.

2.a. Indemnisation des coupures.

Les coupures comprises entre 2 vacations et situées dans un lieu autre que le lieu d'embauche (lieu de la première prise de service journalière y compris le domicile) sont indemnisées de la manière suivante :

- coupures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs de l'entreprise : indemnisation à 25 % du temps correspondant. Par dépôt aménagé, on entend un local chauffé disposant au minimum d'une salle de repos avec table et chaises et de sanitaires à proximité ;

- coupures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et touristiques : indemnisation à 50 % du temps correspondant.

Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est parvenu en bout de ligne, peut rejoindre son domicile avec l'autocar pendant une interruption de son service. Dans ce cas, le temps consacré au trajet pour rejoindre son domicile est naturellement décompté en temps de travail effectif ; le temps de la coupure au domicile ne fait l'objet d'aucune indemnisation.

2.b. Indemnisation de l'amplitude.

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisée au taux de 65 % de la durée du dépassement d'amplitude.

2.c. Cas particulier.

Dans le cas particulier où le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures et, sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les sommes versées au titre de l'indemnisation de l'amplitude visées ci-dessus jusqu'à concurrence de la rémunération correspondant à cet horaire théorique de référence. Pour ce qui concerne l'indemnisation des coupures et de l'amplitude, la période de référence pour le calcul de l'imputation sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire est la semaine ou la quatorzaine. Une autre période de référence pour cette imputation peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Définition de la vacation

Article 8

En vigueur étendu

La vacation est définie par une continuité de temps rémunéré au titre du temps de travail effectif ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

Travail de nuit

Article 9

En vigueur étendu

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures peut être substituée, par accord d'entreprise, à la période ci-dessus mentionnée.

La durée de conduite continue pendant cette plage horaire ne saurait excéder 4 heures.

Les heures de temps de travail effectif donnent lieu à contrepartie sous forme de repos lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à 1 heure, à raison de 10 % de leur durée sauf dispositions plus favorables. Elles peuvent être indemnisées, sous la forme d'une contrepartie pécuniaire, par accord d'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve de son application au seul personnel roulant, conformément aux dispositions combinées des articles 224 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002

modifiée de modernisation sociale et 7 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Repos hebdomadaire

Article 10

En vigueur étendu

Compte tenu des modalités particulières d'organisation de la durée du travail issues de l'application de la modulation (variation des rythmes d'activité, délais de prévenance pouvant être réduits à 3 jours) et des enjeux économiques et sociaux (adaptation aux besoins des clients, création d'emplois à temps complets) la profession a souhaité accompagner cette modalité en attribuant aux salariés concernés une garantie de 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année. Une de ces journées peut être fractionnée en 2 demi-journées. Pour les conducteurs, l'attribution de demi-journées suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

Cette garantie s'impose quel que soit le mode d'organisation de la modulation retenu dans l'entreprise.

Chaque conducteur bénéficie d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés, hors 1er Mai, par an fixé à :

- 18 pour le conducteur de grand tourisme classé 150 V ;

- 25 pour les autres conducteurs, ce nombre pouvant être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement. Lorsque le seuil de 25 est réduit à 21, la majoration de la prime conventionnelle pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés du fait de cette réduction est de 25 % ; en deçà du seuil de 21, pour chaque dimanche et jours fériés supplémentaires travaillés, la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

TITRE III : Réduction et organisation du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions du présent titre " Réduction et organisation du temps de travail " concernent l'ensemble des salariés à temps complet ; elles peuvent être mises en oeuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements pourvus d'un délégué syndical ou d'un salarié mandaté, la mise en place du dispositif et la détermination de ses modalités de fonctionnement peuvent être adaptées par accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux dans le cadre légal ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de salarié mandaté, la mise en oeuvre de ces dispositions s'effectue dans les conditions déterminées ci-dessous après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information et consultation des salariés concernés.

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction hebdomadaire du temps de travail ;

- réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite ;

- réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ;

- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, compte tenu des variations de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartient aux entreprises d'opter pour le ou les dispositifs(s) de réduction du temps de travail le (ou les) plus adapté(s) à leur situation propre.

Réduction hebdomadaire du temps de travail

Article 11

En vigueur étendu

L'entreprise peut procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre hebdomadaire ; la durée normale de travail effectif est de 35 heures.

Cette réduction peut être organisée par :

- une réduction journalière de travail ;

- une répartition de la durée de travail pouvant être réduite jusqu'à 4 jours, conformément aux dispositions de l'article L. 212-2 du code du travail.

Réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite

Article 12

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de l'activité, l'entreprise peut procéder à une réduction du temps de travail dans le cadre de la quatorzaine : la durée normale du travail effectif est de 70 heures.

Chaque quatorzaine, le salarié bénéficie d'au moins 3 jours de repos.

Cette réduction peut être organisée par :

- une réduction journalière de travail ;

- une répartition de la durée de travail pouvant être réduite jusqu'à 8 jours conformément aux dispositions de l'article L. 212-2 du code du travail.

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Article 13

En vigueur étendu

Pour le personnel sédentaire, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours ou de demi-journées de repos dits jours de réduction du temps de

travail.

Pour le personnel roulant et compte tenu de la spécificité de l'activité, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires peut être organisée également sous forme de jours de repos dits jours de réduction du temps de travail, par journées entières.

Ces jours de repos RTT peuvent être répartis sur tout ou partie de l'année conformément aux dispositions ci-dessous.

13.1. Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos

sur une période de 4 semaines

L'entreprise fixe les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans des délais permettant de concilier les impératifs d'organisation de l'entreprise et les attentes des salariés. Pour les conducteurs, l'attribution de demi-journées suppose un accord d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles suivantes, à défaut d'accord d'entreprise :

- 50 % de ces jours de repos RTT sont pris au choix du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés dès lors que la prise de ces jours est compatible avec le bon fonctionnement du service ;

- 50 % sont pris aux dates fixées par l'employeur en respectant un délai de prévenance identique.

Toute modification de ce calendrier doit être notifiée en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Les institutions représentatives du personnel sont informées des cas de désaccord.

13.2. Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur tout ou partie de l'année

La répartition des jours de repos RTT sur la période retenue est définie suivant un calendrier établi par l'employeur avec le consentement du salarié (1).

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles définies à l'article 13.1 (1).

Les jours de repos RTT devront être pris avant la fin de la période de référence.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 22 décembr 2003, art. 1er).

Modulation de la durée du travail

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Données économiques et sociales

Afin de tenir compte des variations d'activité inhérentes à la profession (saisonnalité, adaptations à la demande...) variations plus ou moins fortes selon les périodes de l'année, l'entreprise peut mettre en oeuvre un dispositif de modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année permettant, en respectant les conditions de vie des salariés, d'adapter l'activité des entreprises à ces variations.

14.2. Durée du travail dans le cadre de la modulation

Compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne du travail, quelle que soit la période retenue de modulation, la durée annuelle contractuelle du travail ne doit pas excéder 1 600 heures de temps de travail effectif.

14.3. Variations hebdomadaires de la modulation

L'entreprise devra établir sur la période de modulation un calendrier prévisionnel qui définira les limites de modulation :

- des périodes dites "basses" où toute semaine intégralement travaillée doit être programmée pour au moins 22 heures. En cas de semaine incomplète, la garantie de 22 heures est proratisée.

- des périodes dites "hautes" où le plafond de la durée hebdomadaire de la modulation est de 42 heures.

Les parties signataires précisent qu'il s'agit d'un cadre conventionnel que les entreprises peuvent adapter compte tenu de leurs contraintes spécifiques.

14.4. Spécificités de décompte dans la profession

La période de référence du décompte de la durée du travail est la semaine.

Toutefois, l'entreprise peut adapter, par accord d'entreprise, le dispositif de modulation aux règles spécifiques de décompte de la durée hebdomadaire pratiquées par la profession et telles que définies par l'article 4, paragraphe 2 du décret n° 83-40 modifié, du 26 janvier 1983.

En conséquence, l'accord d'entreprise peut opter pour une référence à la semaine ou à la quatorzaine.

14.5. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

14.6. Programmation de la modulation

En fonction du rythme de chaque entreprise, l'employeur fixe, après avis des institutions représentatives du personnel, le calendrier prévisionnel de la modulation sur une période limitée à 12 mois en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut d'accord d'entreprise, sur une ou plusieurs périodes ne pouvant dépasser chacune 13 semaines.

Le programme indicatif de la modulation est communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période.

En cas de modification du programme, compte tenu des contraintes liées à l'exécution du service public ou aux aléas de l'activité occasionnelle, le délai de prévenance des salariés concernés peut être réduit jusqu'à un minimum de 24 heures, sous réserve du versement d'une prime égale à l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Si, en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, le recours au chômage partiel peut être déclenché selon les modalités de droit commun.

14.7. Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur de l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation au prorata de la période de travail effectuée au sein de l'entreprise (1).

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

De même, en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées (1).

Ainsi, et sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération déjà versée ne correspondant pas à du temps de travail effectué est prélevée sur le solde de tout compte (1).

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées avec toutes les bonifications et majorations applicables aux heures supplémentaires.

L'incidence des absences sera valorisée dans un document annexe.

14.8. Dispositions applicables aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En cas de remplacement de salariés absents, les salariés recrutés dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, s'inscrivent dans l'organisation du travail du salarié remplacé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Dispositions spécifiques au personnel cadre

Article 15

En vigueur étendu

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de ses conditions de travail.

En conséquence, les parties signataires entendent faire bénéficier le personnel d'encadrement de la réduction du temps de travail tout en prenant en compte les contraintes inhérentes à certaines fonctions dont l'exercice est indépendant d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur :

- les cadres dirigeants sont exclus de la réduction du temps de travail et bénéficient d'une convention de forfait sans référence horaire ;

- les cadres dirigeants sont ceux qui disposent d'un pouvoir décisionnel et qui assument une large responsabilité de gestion dans la mesure où ils définissent la politique et les objectifs de l'entreprise tout en bénéficiant des niveaux les plus élevés de rémunération pratiqués par l'entreprise ;

- les cadres "intégrés" à un service c'est-à-dire participant à l'encadrement des salariés soumis à un horaire collectif bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salariés ;

- les cadres autonomes dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et pour lesquels les parties au contrat de travail ou les partenaires sociaux pourront convenir de conventions de forfait horaire sur une base hebdomadaire, mensuelle *ou annuelle, ou de conventions de forfait en jours (1).*

Pour ces catégories de personnels, les modalités de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sont définies au niveau de l'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Aides à la réduction du temps de travail

Article 16

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

- par accord d'entreprise (y compris dans le cadre du mandatement),

ou,

- par accès direct dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois, peuvent bénéficier de l'allégement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

TITRE IV : Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires sont soucieuses de construire, en commun, relayées par les personnels des entreprises de la profession, un nouveau mode de fonctionnement organisationnel davantage tourné vers le client.

Cette démarche vers une véritable culture de service, qui est la seule réponse à la forte concurrence des autres modes de transport et à l'exigence de qualité de la clientèle, implique davantage d'innovation dans le fonctionnement des entreprises.

Cette voie ne doit cependant pas faire oublier les indispensables contreparties pour le personnel, contreparties qui doivent s'inscrire dans des registres fondamentaux tels quel le choix du développement du travail salarié à temps plein et l'égalité des droits qui participent au respect et à la reconnaissance du professionnalisme de chacun.

Les parties signataires sont parfaitement conscientes de la forte évolution du contrat de travail à temps partiel au sein de la profession et souhaitent aujourd'hui encadrer cette forme de travail afin d'améliorer le conditions de travail et d'emploi des salariés.

Elles souhaitent que le présent accord participe à l'émergence de choix stratégiques permettant de :

- favoriser le développement de l'emploi salarié en privilégiant systématiquement le temps complet ; à ce titre, les conducteurs à temps partiel dont, à compter du 1er septembre 2004, le volume d'heures en temps de travail effectif aura atteint au moins 90 % de la durée du temps de travail effectif (soit 1 440 heures annuelles sur la base des dispositions législatives en vigueur à la date de signature du présent avenant) d'un conducteur à temps complet sont, sauf refus écrit du conducteur, requalifiés conducteurs à temps complet ;

- favoriser le passage du temps partiel au temps complet ;

- définir les règles de recours au temps partiel lorsque celui-ci s'avère indispensable ;

- prendre en compte les demandes de temps choisi en favorisant le passage du temps complet au temps partiel ;

- prendre en compte la spécificité de l'activité en période scolaire.

Définition

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives en vigueur (article L. 212.4.2. du code du travail), tout salarié dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à l'horaire collectif fixé dans l'entreprise, est considéré à temps partiel.

Toutefois, dans l'esprit du présent accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail. Toutefois, dans l'esprit du présent accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail. Les dispositions du présent paragraphe ne sauraient être considérées comme un dispositif de modulation d'application directe.

Egalité des droits

Article 18

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet conformément aux dispositions légales.

Contrat de travail

Article 19

En vigueur étendu

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (article L. 212-4-3 du code du travail). Il doit comporter notamment les mentions relatives à la durée du travail et à la répartition des horaires ainsi que les éventuelles modalités de modification de ces derniers.

Périodes d'interruption au cours d'une même journée

Article 20

En vigueur étendu

Compte tenu de la nature de l'activité, notamment du personnel roulant, et afin de définir une meilleure adaptation à la variation de la charge de travail, les parties signataires conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum 3 vacations séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant à un temps de travail effectif de :

- 2 heures en cas de service à 1 vacation ;

- 3 heures en cas de service à 2 vacations ;

- 4 h 30 en cas de service à 3 vacations.

Heures complémentaires

Article 21

En vigueur étendu

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, et dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

En cas de recours à des heures complémentaires, l'employeur doit informer le salarié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

Modification de la répartition des horaires

Article 22

En vigueur étendu

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire de travail du salarié peut varier, mais également les cas dans lesquels il entend utiliser cette possibilité de modification.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, sous réserve d'attribuer au salarié concerné une contrepartie correspondant à une majoration de 10 % au titre des heures de travail de la journée concernée, prioritairement en argent ou, le cas échéant, en temps.

Temps partiel modulé

Article 23

En vigueur étendu

Le temps partiel modulé s'inscrit dans les mêmes ambitions affichées par les parties signataires en préambule du présent titre.

En effet, le temps partiel modulé permet de lutter contre la précarité de certains contrats en optimisant l'emploi à durée indéterminée et aide l'entreprise à faire face aux variations de l'activité en limitant le recours aux contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire.

Le temps partiel modulé peut s'appliquer à tous les salariés concernés par la variation de la charge du travail. A défaut d'accord d'entreprise définissant d'autres stipulations, il est applicable dans les conditions qui suivent.

23.1. Conditions de mise en oeuvre (1)

L'employeur peut faire varier sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel.

Les modalités de décompte du temps de travail sont fixées aux articles 4 et 7.2 du présent accord.

Le nombre et la durée des coupures ainsi que la durée journalière minimale sont fixés à l'article 20 du présent accord.

La limite hebdomadaire ou mensuelle du temps partiel modulé est fixée en fonction de la durée déterminée au contrat de travail et peut être minorée ou majorée du tiers de cette durée, sans pouvoir atteindre l'horaire d'un temps complet.

Les horaires de travail effectif sont communiqués par affichage au plus tard le dernier jour ouvré précédant la semaine concernée. Ils peuvent être modifiés moyennant un délai de prévenance de 3 jours.

23.2. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois de référence.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Priorité de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel

Article 24

En vigueur étendu

Cette priorité est considérée par les parties signataires comme un outil indispensable pour lutter contre la précarité et favoriser le temps choisi.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit informer par écrit les salariés qui en ont fait la demande de la disponibilité du poste à pourvoir. Le salarié dispose d'un délai de 7 jours francs pour répondre à son employeur. Les institutions représentatives du personnel sont destinataires de ces informations.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération lors de son choix, le niveau de compétence du salarié demeurant le critère essentiel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Conducteurs en périodes scolaires

Article 25

En vigueur étendu

Compte tenu de la part prépondérante prise par le transport scolaire dans l'ensemble des activités régulières assurées par les entreprises de transport de voyageurs, il convient d'adapter, pour les conducteurs embauchés pour travailler les jours d'ouverture des établissements scolaires, des garanties et modalités spécifiques en application de l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000 dite Aubry II.

Les conducteurs concernés par ces dispositions sont dénommés ci-dessous " conducteurs scolaires ".

Ces conducteurs bénéficient d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment (1) :

- leur qualification ;

- les éléments de rémunération ;

- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en période scolaire qui ne peut être inférieure à 550 heures pour 1 année pleine comptant au moins 180 jours de travail ;

- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail ;

- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées.

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrables, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacations prévues à l'article 20 ci-dessus ainsi que des dispositions de l'article 7.3 relatives à l'indemnisation des coupures et de l'amplitude.

Les conducteurs scolaires bénéficient d'une indemnisation au titre de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire. L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait

travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son horaire hebdomadaire contractuel.

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I à la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;

- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;

- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, est décomptée en jours calendaires, que cette période compte des jours travaillés ou non.

La formation professionnelle des conducteurs scolaires peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les personnels concernés au cours de cette formation, un contingent minimal de 4 heures sera consacré chaque année notamment au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés) (2).

Cette formation est réputée être effectuée l'année au cours de laquelle les formations obligatoires initiale et continue de sécurité sont programmées. En dehors des périodes d'activités scolaires, les fonctions de conducteur scolaire sont par nature suspendues. Ces conducteurs sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois distincts de leur activité principale ; dans cette hypothèse les conducteurs concernés bénéficient du coefficient de l'emploi distinct qu'ils sont amenés à occuper. En tout état de cause, le cumul de ces différentes activités doit leur garantir 5 semaines de congés payés annuels non travaillées.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

TITRE V : Rémunération

Taux horaire et 13e mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective

Article 26

En vigueur étendu

Dans les entreprises de transport routier de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article un taux horaire conventionnel. Celui-ci inclut les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un 13e mois conventionnel.

Ce 13e mois est calculé pro rata temporis pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète de travail effectif, tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaires dans le cadre d'une activité à temps complet et pro rata temporis dans les autres cas. Le taux horaire pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

Toutes les primes à caractère annuel, y compris les 4/30, versées dans les entreprises à la date d'entrée en application de

l'accord, s'imputent sur ce 13e mois.

Il est institué de la manière suivante :

- moitié au 31 décembre pour la 1re année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord ;

- totalité au 31 décembre de l'année suivante.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions du présent article se substitueront à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la convention collective nationale annexe I. Les majorations des minima conventionnels en fonction de l'ancienneté, fixées par l'article 13 de la convention collective nationale, annexe I, restent en vigueur.

Les taux horaires et salaires mensuels garantis des personnels de la convention collective nationale, annexe I, figurent en annexe du présent accord.

Garantie de rémunération

Article 27

En vigueur étendu

En dehors des cas de modification de services liés à la passation de marché ou à l'évolution des cahiers des charges, il est institué, pour chaque conducteur, au titre des 4 premières périodes de 12 mois faisant suite à la mise en oeuvre de l'accord, une garantie de rémunération liée, notamment, au passage de l'ancienne indemnisation des amplitudes au nouveau dispositif d'indemnisation.

Cette garantie joue de la manière suivante :

- est pris en compte l'ensemble des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant l'entrée en vigueur de l'accord, y compris notamment le 13e mois, l'indemnité des 4/30, les indemnités d'amplitude et de dépassement d'amplitude, hors heures supplémentaires, hors primes liées à des conditions particulières de travail (dimanches, jours fériés...) ou à des performances individuelles ou collectives (non-accident, intéressement...) et hors remboursement de frais ;

- ce montant est comparé à l'issue de chacune des périodes de garantie de 12 mois, visées à l'alinéa 1 du présent article, aux salaires perçus dans le cadre du nouveau dispositif, les mêmes élements complémentaires étant exclus.

Il est effectué une compensation des éventuelles différences constatées en valeur absolue.

Tout au long de la période, les entreprises suivent l'évolution de cette garantie dont les modalités peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord d'entreprise ou d'établissement peut définir des modalités de compensation périodiques au titre de la garantie annuelle dont la régularisation se réalisera au plus tard à la fin de chaque période de 12 mois.

Dans l'hypothèse où un écart significatif du montant de la rémunération résulterait des nouvelles règles applicables en matière d'indemnisation des amplitudes, il est recommandé aux entreprises de procéder au versement d'acomptes à valoir sur la somme due au titre de la garantie de rémunération.

En tout état de cause, il appartient aux entreprises d'être vigilantes sur le dispositif légal de garantie mensuelle de rémunération (GMR) au regard de la date de réduction du temps de travail à 35 heures.

TITRE VI : Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail

Conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire

TITRE VII : Dispositions diverses

Modalités de décompte du temps de travail effectif et information des salariés

Article 29

En vigueur étendu

Dans un souci de transparence et de contrôle de la durée du travail du personnel des entreprises de transport de voyageurs, l'entreprise mettra en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, garantissant au salarié la réalité des horaires effectués.

Le décompte des heures de travail effectuées par le salarié devra être assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié devra être informé, mensuellement, de la situation de son compteur " durée du travail " au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie.

Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4 de l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, pour les personnels roulants, ce document devra également faire apparaître, au moins, les décomptes journaliers du temps de travail effectif, de l'amplitude et des coupures, conformément au modèle annexé.

Par ailleurs, un décompte particulier est remis au salarié afin de permettre le contrôle effectif de l'obtention des 2 jours de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année visée à l'article 10.

Durée du délai-congé de démission des conducteurs

Article 30

En vigueur étendu

Compte tenu des contraintes particulières applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs en matière d'embauche des conducteurs, la durée du délai-congé en cas de démission de cette catégorie de personnels est fixée à 2 semaines.

Commission de suivi de l'accord

Article 31

ARTT

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction du temps de travail doivent prévoir la mise en place d'une commission de suivi de leurs dispositions qui se réunit au moins 2 fois par an.

Il est, par ailleurs, institué une commission nationale paritaire de suivi de l'accord, composée de ses parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions dans les

entreprises en faisant une application directe.

Au moins une fois par an, cette commission nationale paritaire examine les conditions d'application de l'article 28 du présent accord pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 31

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction du temps de travail doivent prévoir la mise en place d'une commission de suivi de leurs dispositions qui se réunit au moins 2 fois par an.

Il est, par ailleurs, institué une commission nationale paritaire de suivi de l'accord, composée des parties signataires ou non à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions dans les entreprises en faisant une application directe.

Au moins 1 fois par an, cette commission nationale paritaire examine les conditions d'application de l'article 28 du présent accord pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Au cours des 2 premières années suivant l'entrée en vigueur de l'accord, cette commission se réunira 4 fois par an.

Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises

Article 32

ARTT

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord modifient profondément les conditions de rémunération et de décompte des temps dans la profession, et supposent des modifications réglementaires, ainsi qu'un financement public adapté.

Son entrée en vigueur suppose donc un examen, dans chaque entreprise, de la situation des salariés au regard de ces nouvelles règles, afin d'éviter tout déséquilibre lié au cumul de situations parallèles ou similaires.

Sur le plan financier, les parties sont convenues de subordonner l'entrée en vigueur de l'accord à un constat, par les parties signataires ou y adhérentes, se réunissant dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, de l'institution d'un financement suffisant, comme prévu ci-dessus. Ce constat devra être ratifié par l'ensemble des parties signataires du présent accord ou adhérentes à celui-ci.

Ces éléments réunis, les parties conviennent que l'accord entrera en vigueur, sous réserve des modifications réglementaires nécessaires à son arrêté d'extension, à la rentrée scolaire suivant cet arrêté.

Par exception à ce qui précède, les dispositions des articles 4.7.2, alinéa 1 et 28, sont d'application immédiate et ne deviendraient caduques que dans le cas où les conditions ci-dessus ne seraient pas réunies.

Les barèmes de rémunérations, annexés au présent accord, sont applicables à compter du 1er juillet 2002, dans les conditions qu'ils fixent.

Les négociations visées au 7e paragraphe du préambule du présent accord s'ouvriront dans un délai de 3 mois, à compter de son entrée en vigueur.

Article 32

En vigueur étendu

Les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical peuvent recourir au mandatement syndical - dans les conditions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur - afin de mettre en oeuvre les dispositions du présent accord qui prévoient la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus ne remettent pas en cause les modalités de mise en oeuvre des dispositions de l'accord pour lesquelles il n'est pas prévu d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 33

ARTT

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et, sous réserve des dispositions de l'article 32, d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Article 33

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord modifient profondément les conditions de rémunération et de décompte des temps dans la profession, et supposent des modifications réglementaires, ainsi qu'un financement public adapté.

Son entrée en vigueur suppose donc un examen, dans chaque entreprise, de la situation des salariés au regard de ces nouvelles règles, afin d'éviter tout déséquilibre lié au cumul de situations parallèles ou similaires.

Sur le plan financier, les parties sont convenues de subordonner l'entrée en vigueur de l'accord à un constat, par les parties signataires ou y adhérentes, se réunissant dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, de l'institution d'un financement suffisant, comme prévu ci-dessus. Ce constat devra être ratifié par l'ensemble des parties signataires du présent accord ou adhérentes à celui-ci.

Ces éléments réunis, les parties conviennent que l'accord entrera en vigueur, sous réserve des modifications réglementaires à son arrêté d'extension, à la rentrée scolaire suivant la demande d'extension. L'intégralité des dispositions de l'accord devra avoir été mise en oeuvre dans les entreprises au plus tard le 1er septembre 2004.

Par exception à ce qui précède, les dispositions des articles 4.7.2, alinéa 1 et 28, sont d'application immédiate et ne deviendraient caduques que dans le cas où les conditions ci-dessus ne seraient pas réunies. De la même façon, les dispositions de l'article 25 sont d'application immédiate ; il leur est attribué a minima le coefficient 135 V, dans l'attente des conclusions du chantier thématique relatif aux métiers scolaires.

Les barèmes de rémunérations, annexés au présent accord, sont applicables à compter du 1er juillet 2002, dans les conditions qu'ils fixent.

Les négociations visées au 7e paragraphe du préambule du présent accord s'ouvriront dans un délai de 3 mois, à compter de son entrée en vigueur.

Ancien article 32.

Chantiers thématiques

Article 34

En vigueur étendu

Les négociations s'ouvriront, selon un calendrier à définir, sur les différents chantiers thématiques suivants :

1. Approche des métiers. Les partenaires sociaux conviennent d'engager un débat approfondi sur les métiers ci-dessus :

- tourisme ;

- scolaires ;

- ligne et périurbain ;

- autres métiers.

Les métiers relatifs au tourisme et aux activités scolaires seront étudiés en priorité.

La réflexion menée sur les métiers scolaires doit permettre d'aboutir à une égalité de traitement (y compris pour ce qui concerne le coefficient attribué) entre les conducteurs " CPS " et ceux à temps partiel pour des conditions identiques d'exercice de leurs activités. Sur ce dernier point, l'objectif est de parvenir à un accord au cours du premier trimestre 2004 pour une mise en application au 1er septembre 2004.

2. Abattement supplémentaire de 20 % (1).

Les partenaires sociaux confirment la possibilité pour l'employeur d'opter pour l'abattement supplémentaire de 20 % applicable aux professions du transport routier de voyageurs visées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts. Elles conviennent d'engager une négociation sur les conditions dans lesquelles il sera procédé, dans un délai de 4 ans, à la suppression dudit abattement, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés.

3. Partenariat avec les autorités organisatrices.

Les partenaires sociaux conviennent d'élaborer un plan d'action visant à mieux intégrer les objectifs de modernisation de la profession dans les cahiers des charges des autorités organisatrices, plus particulièrement afin de répondre aux aspirations des salariés.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Ancien article 33.

Dépôt et extension

Article 35

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et, sous réserve des dispositions de l'article 32, d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du

travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ;

Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA).

Syndicat de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Ancien article 34.

Décompte du temps de travail effectif et information des salariés

ANNEXE I

En vigueur étendu

JOURNÉE	TTE	COUPURES INDEMNISÉES				AMPLITUDE 13/14
		C0 0 %	C1 25 %	C2 50 %	100 %	100 %
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
Sous total en heures						
Total	TTE dont HS	Coupures			Amplitude	
	RH					

Application des dispositions de l'article 14.7 " Incidence des absences "

Article ANNEXE III

En vigueur étendu

Sont assimilés au temps de travail effectif, les temps non travaillés tels que :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires (art. R. 241-53 du code du travail) ;

- les heures de délégation ;

- le repos compensateur obligatoire ;

- le temps de formation sur initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

En cas d'absence pour un autre motif au cours de la période de modulation, chaque jour d'absence est valorisé, en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement, conformément aux principes posés par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, chaque jour d'absence est valorisé pour la durée correspondant à la valeur théorique de la durée de travail qu'aurait effectuée le salarié le jour de son absence. En cas d'impossibilité de fixer cette valeur théorique pour un salarié, chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Ces heures d'absence valorisées sont déduites de la durée d'activité initialement fixée afin d'être neutralisées au regard de la durée du temps de travail à effectuer. Elles ne sont pas prises en compte pour apprécier les droits au déclenchement des heures supplémentaires, lequel reste fixé au-delà de la durée d'activité initialement fixée pour la période de modulation.

La rémunération du salarié est calculée sur la base du salaire pour 35 heures en moyenne, celle-ci est diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées lorsque l'absence n'est pas indemnisée.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs

Procès-verbal de signature

En vigueur non étendu

Lors de la signature de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, le 18 avril 2002, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration suivante des parties signataires.

Conformément aux dispositions du 7e paragraphe du préambule et du 6e paragraphe de l'article 32 de l'accord susvisé, les négociations qui s'ouvriront dans les activités du tourisme porteront notamment sur :

- l'amplitude du travail des conducteurs de grand tourisme classés 150 V lorsqu'ils exercent leurs activités dans le cadre de journée(s) effectuée(s) totalement en dehors du territoire français, au regard de la réglementation communautaire européenne ;

- les conditions d'application de cette disposition (limitation de la période journalière de conduire, règles d'indemnisation).

Par ailleurs, à l'issue de la 1re année d'entrée en vigueur de l'accord susvisé, la commission de suivi - mise en place par son article 31 - procèdera à un bilan de l'application des nouvelles règles d'indemnisation de l'amplitude afin, plus particulièrement, d'en apprécier la portée par rapport aux dispositions antérieurement en vigueur.

Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs

En vigueur non étendu

Les organisations signataires de l'avenant n° 1 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain (ou routier) de voyageurs demandent aux instances compétentes de l'AGECFA-Voyageurs et notamment à la commission sociale d'apporter une attention particulière à la situation des allocataires rencontrant des difficultés pour procéder au paiement de la cotisation prévoyance-décès prévue par l'avenant précité.

Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois spécifiques des activités de prestations logistiques

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'accord d'étape du 21 novembre 2001 sur l'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport dans la perspective de la conclusion d'un " protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques " ;

Considérant que les partenaires sociaux sont convenus de poursuivre les négociations en abordant prioritairement les travaux de définitions et de classement hiérarchique des emplois spécifiques des personnels des entreprises susvisées ;

Considérant que ces travaux s'inscrivent, comme l'accord du 21 novembre 2001, dans une démarche globale d'identification

du périmètre d'application du protocole d'accord en préparation dans la mesure où, après avoir identifié les entreprises concernées, il convenait de définir les emplois spécifiques des personnels de ces entreprises ;

Considérant que l'aboutissement de ces travaux peut également faire l'objet d'un accord d'étape,
il est convenu ce qui suit :

Dispositions préliminaires

Article 1

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord constituent une deuxième étape du processus d'élaboration du " protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ".

Définition des emplois

En vigueur non étendu

Les emplois définis dans la présente nomenclature s'exercent dans le respect des consignes et procédures touchant aux domaines de la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils peuvent être tenus pas des hommes ou par des femmes.

De plus, ils nécessitent l'utilisation des outils informatiques appropriés.

CLASSEMENT	E M P L O I
1	Directeur de site(s) logistique(s)
Gère dans toutes ses dimensions (technique, commerciale, financière, humaine, sociale) un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes. Optimise l'exploitation des entrepôts ou plates-formes dans un souci de satisfaction de la clientèle et de performance économique dans le respect des réglementations. Conseille et apporte son expertise à sa hiérarchie et aux opérationnels. Prend les décisions relatives à la mise en oeuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail.	
Nota	Lorsque l'emploi s'exerce sur un site
logistique de plus de 50 salariés, ou lorsque ce site est "multi-clients", ou lorsque l'emploi s'exerce sur deux ou plusieurs sites, il est	

attribué le coefficient le plus élevé de l'emploi	
2	Directeur conditionnement à façon
Détermine les techniques, matériels à mettre en oeuvre en vue d'assurer les prestations de suremballage ou d'habillage des produits clients. Rédige les cahiers des charges, sélectionne les fournisseurs et réceptionne les matériels. Détermine l'implantation des ateliers, assure leur approvisionnement en fluides et prévoit les équipements de maintenance. S'assure que l'atelier est en mesure de répondre aux spécifications qualité du cahier des charges client ou, en l'absence de ce dernier, prend toute disposition assurant un résultat conforme. Connaît la mécanisation des emballages et l'adaptation des matériaux aux produits, machines et aux résultats souhaités (productivité, qualité et rentabilité).	

3	Directeur d'exploitation logistique
Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie. Fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité. Optimise les moyens tant humains que matériels. Analyse, définit et met en place les besoins structurels d'exploitation en accord avec sa hiérarchie. Rend compte à sa hiérarchie et aux clients selon formulaires (tableaux de bord, etc.). Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.	
3 bis	Chef d'exploitation logistique
Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie. Optimise les moyens tant humains que matériels. Rend compte à sa hiérarchie selon formulaires (tableaux de bord, etc.). Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.	

4	Chef de projet (Méthodes ou études logistiques)
Définit et assure la mise en oeuvre des études	
techniques permettant d'améliorer la rentabilité,	
l'efficacité et la qualité des prestations.	
Assiste les opérationnels dans cette démarche.	
5	Chef de quai logistique
Planifie, organise et contrôle les activités	
du quai de réception et d'expédition des produits.	
Assure la qualité de traitement de l'information,	
sur les flux de marchandises.	
Anime une équipe d'opérateurs.	
Fait respecter les règles de sécurité et d'uti-	
lisation des engins de manutention.	
S'assure de la propreté de l'entrepôt.	
Participe aux inventaires.	
6	Chef d'équipe logistique
Anime une équipe d'opérateurs qui interviennent	
dans les domaines de réception et/ou de stockage	
et/ou de préparation de commandes et/ou d'expé-	
dition des produits et/ou de conditionnement à	
façon.	
Organise et contrôle conformément au cahier des	
charges client et aux procédures internes.	
Organise les inventaires.	
Rend compte de la bonne gestion des produits	
confiés et des moyens mis en oeuvre.	
S'assure de la propreté et de la sécurité de	
l'entrepôt.	

6 bis	Gestionnaire de stocks
Traite les commandes et retours directs.	
Classe et archive les dossiers.	
Organise les inventaires.	
Gère les stocks produits (physique et infor-	
matique).	
Informe sa hiérarchie et son client en cas de	
non-conformité et met en place les actions	
préventives/correctives.	
Utilise et maîtrise l'outil informatique	

et tous documents relatifs aux stocks.	
7	Responsable maintenance d'entrepôt
logistique	
Planifie, organise et contrôle les actions	
d'entretien préventif et curatif sur l'ensemble	
des machines, équipements et installations de	
l'établissement en fonction de son domaine de	
compétence technique et son périmètre d'affec-	
tation.	
Gère la sous-traitance des interventions	
techniques.	
Anime une équipe de techniciens et agents de	
maintenance.	
Assure le maintien au bon niveau de compétence	
de son équipe et rend compte des actions conduites	
dans le cadre du plan de maintenance dans le	
respect de la sécurité et des limites budgétaires.	
Nota	Suivant l'importance de l'entrepôt,
il assure en partie ou en totalité ces missions.	

8	Responsable management de la qualité
Met en place les dispositions de certification	
ISO et entretient le système management de la	
qualité.	
Développe, adapte et fait respecter le plan	
assurance qualité du ou des clients en fonction	
du cahier des charges et réalise toute	
tâche imprévue nécessitant une action afin	
d'améliorer la qualité.	
Valide et met en place les procédures, instruc-	
tions et documents.	
Informe et sensibilise tout le personnel aux	
actions de qualité.	
Planifie, coordonne et/ou réalise les audits	
internes.	
Tient à jour les tableaux de bord qualité.	
Rend compte à la hiérarchie de l'évolution du	
système qualité.	
9	Correspondant du responsable management de

la qualité	
Connaît la norme de certification et celle du	
système qualité groupe.	
S'assure de l'application, du contrôle et du	
suivi des procédures.	
Met à jour la documentation qualité et est garant	
de la mise en oeuvre des actions	
correctives.	
Joue le rôle de formateur, animateur auprès	
des opérateurs terrain.	
Rend compte au responsable management de la	
qualité.	

10	Opérateur emballeur de conditionnement recondition-
nement	
Réalise toutes opérations de conditionnement,	
sur chaînes ou non, en respectant les	
spécifications techniques et qualitatives	
du cahier des charges.	
Réalise toutes tâches de remise en conformité	
des produits détériorés lors de la manutention	
ou de la préparation des produits confiés par le	
client.	
Palettise et, si besoin filme les palettes	
constituées.	
Travaille en relation avec le gestionnaire de	
stock et lui rend tout compte.	
Réintègre les produits reconditionnés dans le	
circuit de préparation.	
Peut utiliser un matériel de manutention léger.	
Participe aux inventaires généraux.	
Prend soin du matériel qui lui est confié et	
maintient sa zone de travail propre et rangée.	
11	Contrôleur flasheur
Effectue les contrôles quantitatifs et	
qualitatifs des prestations réalisées en	
réception, préparation de commandes, expéditions	
ou conditionnement à façon. Identifie les	
non-conformités, remplit, annote et signe tout	

document de contrôle en vigueur dans	
l'entreprise.	
Participe aux inventaires généraux.	
Effectue le suivi des colis en entrée ou sortie	
avec le matériel approprié.	

12	Technicien de maintenance d'entrepôt
logistique	
Elabore et met à jour les consignes d'entretien.	
Réalise les diagnostics de pannes sur les machines	
équipements et installations de l'établissement	
en fonction de son domaine de compétence tech-	
nique et de son périmètre d'affectation.	
Participe aux tâches d'entretien préventif et	
curatif et contrôle les installations et	
le matériel de manutention des entrepôts.	
Assure la réception technique des nouveaux	
matériels et accompagne les agents de maintenance	
dans la mise en route de ces équipements.	
Peut être amené à animer une équipe d'agents	
de maintenance. <RL	
13	Agent de maintenance d'entrepôt logistique
Exécute, sur l'ensemble des machines, équipements	
et installations de l'établissement, en fonction	
de son domaine de compétence technique et de son	
périmètre d'affectation, les tâches	
d'entretien en application des consignes	
générales d'entretien du matériel ou en réponse	
aux demandes de dépannages formulées en appli-	
cation des procédures édictées par son	
responsable hiérarchique.	
Maintient en bon état d'utilisation l'outillage	
nécessaire à la réalisation de ses interventions.	

14	Employé d'ordonnancement
Planifie la préparation des commandes en fonction	
des impératifs de livraison.	
15	Préparateur de commandes
Réalise les tâches de préparation des commandes	

en respectant le procédures de travail définies	
dans l'entreprise.	
Constitue des emballages hétérogènes ou homogènes	
dans le respect des règles de préparation.	
Prend soin du matériel et des produits mis à sa	
disposition.	
Participe aux inventaires.	
Maintient sa zone de travail propre et rangée.	
16	Responsable ou superviseur de lignes
En complément de l'ensemble des tâches	
incombant à l'opérateur/emballeur de	
conditionnement/reconditionnement, effectue ou	
dirige la réalisation des commandes en respectant	
les procédures de travail définies dans	
l'entreprise.	
Peut coordonner l'activité de plusieurs opérateurs	
Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous	
couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une	
autorisation de conduite.	
Participe aux inventaires généraux.	
Maintient sa zone de travail propre et rangée.	
Détecte, signale ou traite les anomalies qu'il	
constate dans la limite de ses responsabilités.	

16 bis	Opérateur de ligne
En complément de l'ensemble des tâches	
incombant à l'opérateur/emballeur de condition-	
nement/reconditionnement, exécute la réalisation	
des commandes en respectant les procédures de	
travail définies dans l'entreprise.	
Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous	
couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une	
autorisation de conduite.	
Participe aux inventaires généraux.	
Maintient sa zone de travail propre et rangée.	
Détecte ou signale les anomalies qu'il constate	
dans la limite de ses responsabilité.	
17	Cariste en prestations logistiques
Effectue tout mouvement de palettes dans	

l'enceinte de l'établissement (déchargement, chargement, stockage ou déstockage) et peut participer aux préparations de commandes. Conduit des engins automoteurs de manutention à conducteur porté dans le respect des règles de circulation et de sécurité suivant les catégories définies à l'annexe I de la recomman-dation R. 389. Remplit tout document propre à ses activités. Détecte et signale les anomalies qu'il constate sur le matériel dans la limite de ses respon-sabilités.	
Nota	Lorsque le cariste, (tel que défini
ci-dessus) conduit des engins bi et tridirection-nels, à prise latérale ou des engins à poste de conduite élevable, il lui est attribué le coefficient le plus élevé de l'emploi.	
18	Assistant inventaire
Sous la responsabilité d'un chef d'équipe logistique, effectue tout inventaire demandé et assure des inventaires tournant sur une ou plusieurs références afin de garantir la conformité des stocks tant physique que théorique. Utiliser l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.	

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Emplois spécifiques

Les emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe I au présent accord d'étape.

Ces définitions d'emploi feront partie intégrante des dispositions du " protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques " (ci-dessous : protocole " prestations logistiques ").
2.2. Emplois autres que spécifiques

Les emplois des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (telles que définies dans

l'accord d'étape susvisé du 21 novembre 2001), autres que ceux spécifiquement identifiés dans le présent accord d'étape, sont définis conformément aux dispositions annexées aux conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Classement des emplois spécifiques

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, le classement des emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figure dans l'annexe II au présent accord d'étape.

Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole " prestations logistiques " et s'appliquera dès son entrée en vigueur.

Poursuite de la négociation du protocole " prestations logistiques "

Article 4

En vigueur non étendu

Dès la signature du présent accord d'étape, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre la négociation sur l'élaboration du protocole " prestations logistiques ".

Réécriture des nomenclatures et définitions des emplois des CCNA 1 à CCNA 4

Article 5

En vigueur non étendu

Dès la signature du protocole " prestations logistiques ", les partenaires sociaux ouvriront des négociations afin de réécrire les nomenclatures et définitions des emplois des personnels sédentaires du transport routier de marchandises et des activités auxilaires du transport annexées aux conventions collectives nationales annexes I à IV :

- en actualisant les définitions des emplois existant dans les entreprises ;

- en supprimant les définitions des emplois disparus ;

- en intégrant les définitions des nouveaux emplois.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11 juillet 2002.

Classement et coefficients des emplois

En vigueur non étendu

EMPLOI	CSP	CCNA
coef		
1 Directeur de site(s) logistique(s) 1		
(ou 2)	C	IV/119
(ou		
132)		
2 Directeur conditionnement à façon	C	IV/119
3 Directeur d'exploitation logistique	C	IV/113
3 bis Chef d'exploitation logistique	Hte M	III/200
4 Chef de projet	C	IV/
106,5		
5 Chef de quai logistique	M	III/165
6 Chef d'équipe logistique	M	III/
157,5		
6 bis Gestionnaire de stocks	M	III/
157,5		
7 Responsable maintenance		
d'entrepôt logistique	Hte M	III/200
8 Responsable management de la qualité	C	IV/100
9 Correspondant du responsable management		
de la qualité	M	III/
157,5		
10 Opérateur/emballeur	O	I/110
11 Contrôleur/flasheur	O	I/120
12 Technicien de maintenance		
d'entrepôt logistique	M	III/150
13 Agent de maintenance		
d'entrepôt logistique	O	I/120
14 Employé d'ordonnancement	E	II/120

15 Préparateur de commandes	O	I/115	
16 Responsable ou superviseur de lignes	M	III/	
157,5			
16 bis Opérateur de ligne	O	I/138	
17 Cariste en prestations logistiques			
1 (ou 2)	O	I/115	
(ou			
120)			
18 Assistant inventaire	E	II/110	
Pour mémoire	O	ouvriers - CCNA 1	K 110 à 150,
E	employés - CCNA 2	K 105 à 148,5,	
M et Hte M	agents de maîtrise et haute		
maîtrise - CCNA 3	K 150 à 185 et K 200		
à 225,			
C	cadres - CCNA 4	K 100 à 145,	
Au-delà	cadres supérieurs (pas de K).		

Avenant n° 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du 18 avril 2002

Objet du présent avenant.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 conformément au dispositions suivantes :

(voir ces articles)

L'indemnisation des temps définis au 2 a et 2 b ci-dessus s'entend sans application des majorations pour heures supplémentaires.

Entrée en vigueur de l'avenant.

Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002.

Les organisations syndicales signataires du présent avenant et non signataires de l'accord du 18 avril 2002 sont considérées adhérentes à celui-ci et s'engagent à concrétiser leur adhésion - conformément à la procédure applicable - dans les

meilleurs délais.

Dépôt et extension de l'avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Compte tenu des dispositions de l'article 2 ci-dessus, les formalités d'extension du présent avenant seront engagées en même temps et dans les mêmes conditions que celles de l'accord du 18 avril 2002.

Fait à Paris, le 28 avril 2003.

Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi (transport de déménagement)

En vigueur étendu

L'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 - portant définition des emplois - à l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement, est complété comme suit :

Définition des emplois.

Article 1

En vigueur étendu

Il est ajouté aux emplois des personnels techniciens et agents de maîtrise un nouvel emploi de contremaître technicien dont la définition est rédigée comme suit :

L'emploi présente des caractéristiques identiques à celui du chef d'équipe.

Par délégation de pouvoirs du chef d'entreprise, le contremaître technicien est responsable de l'organisation et de l'exploitation d'un chantier réalisé simultanément par plusieurs équipes, et de la coordination de l'ensemble de leurs activités.

Les responsabilités du contremaître technicien impliquent la bonne exécution des ordres du départ des équipes et la direction du travail des personnels placés sous son contrôle en veillant à développer la productivité des équipes et à atteindre les objectifs fixés par le chef d'entreprise.

Le contremaître technicien peut être amené à assister le chef d'entreprise dans les opérations de recrutement des personnels de déménagement et, notamment, à procéder à la sélection de candidats, y compris lorsqu'ils sont recrutés dans le cadre de contrat de travail temporaire.

Il prend toutes les mesures pour assurer la sécurité des personnes et des biens au cours de l'opération de déménagement.

L'emploi implique également la prise d'initiatives visant à la bonne exécution de l'opération de déménagement, tant auprès

des tiers que du client (ou de ses représentants) que des services de l'entreprise.

A ce titre, il requiert une connaissance de l'environnement juridique de l'activité du déménagement lui permettant, en toute connaissance de cause, d'apprécier la portée des éventuelles réserves émises par le client ou d'établir toute estimation et facturation des prestations supplémentaires demandées par celui-ci, un comportement contribuant à la qualité de l'image du métier et, plus particulièrement une démarche relationnelle adaptée aux exigences de la prestation.

L'emploi peut comporter une fonction de conduite des véhicules.

Classification générale des emplois.

Article 2

En vigueur étendu

Dans le tableau récapitulatif de la classification générale des emplois de l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 à l'accord du 3 juin 1997 susvisé, le groupe et le coefficient attribués à l'emploi de contremaître technicien (TAM-CCNA 3), défini à l'article 1er du présent avenant, sont respectivement :

- contremaître technicien : groupe 4 (coefficient 175).

Entrée en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 avril 2003.

Avenant n° 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans, modifiées par les avenants 1 à 3, ce dernier en date du 26 janvier 2001, sont à nouveau modifiées comme suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 6.1 du a " Règles générales ", de l'article 6 " Contrepartie d'embauche " est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Entrée en application.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de sa signature.

Publicité et dépôt.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 octobre 2003.

Avenant à l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs Avenant n° 2 du 16 janvier 2004

Objet du présent avenant.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 et son avenant n° 1 du 28 avril 2003 conformément aux engagements pris par l'UFT, mandatée par la FNTV, dans son courrier du 20 novembre 2003.

A. - Il est ajouté un 5e paragraphe à l'article 27 " Garantie de rémunération " rédigé comme suit :

(voir cet article)

B. - Article 31 " Commission de suivi de l'accord ".

L'article 31 " Commission de suivi de l'accord " est remplacé par le nouvel article 31 " Commission de suivi de l'accord " ci-dessous :

(voir cet article)

C. - Nouvel article 32 " Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises ".

Il est créé un nouvel article 32 " Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises " ainsi rédigé :

(voir cet article)

D. - Article 32 " Entrée en vigueur de l'accord ".

Cet article devient l'article 33.

L'alinéa 4 est modifié comme suit :

(voir cet article)

E. - Article 33 " Chantiers thématiques ".

Cet article devient l'article 34.

Le 1 " Approche des métiers ", est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

F. - Article 34 " Dépôt et extension ".

Cet article devient l'article 35. Sans changement.

Entrée en vigueur de l'avenant.

Article 2

En vigueur étendu

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002.

Dépôt et extension de l'avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2004.

Avenant à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres Avenant n° 70 du 19 avril 2004

En vigueur étendu

L'article 18 " Départ en retraite " de la CCNA 4, modifié et complété par les avenants n° 31 et n° 61, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 18 " Départ en retraite " est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Entrée en application.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Avenant à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise Avenant n° 78 du 19 avril 2004

En vigueur étendu

L'article 21 ter " Départ en retraite " de la CCNA 3, modifié et complété par les avenants n° 38 et n° 69, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 21 ter " Départ en retraite " est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Avenant à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés Avenant n° 80 du 19 avril 2004

En vigueur étendu

L'article 17 ter " Départ en retraite " de la CCNA 2, modifié et complété par les avenants n° 37 et n° 68, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 17 ter " Départ en retraite " est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Avenant à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers Avenant n° 92 du 19 avril 2004

En vigueur étendu

L'article 11 quinquies " Départ en retraite " de la CCNA 1, modifié et complété par les avenants n°s 43 et 78, ce dernier en date du 29 mars 1994, est à nouveau modifié et complété par les dispositions qui suivent :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 11 quinquies " Départ en retraite " est complété par un alinéa rédigé comme suit :

(voir cet article)

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exercant des activités de prestations logistiques (1)

En vigueur étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux de rendre applicables, dans les entreprises assurant différentes prestations logistiques, les dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant que, dans cette perspective, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;

- de définir et classer hiérarchiquement les emplois spécifiques des personnels concernés ;

- de compléter ces dispositions par un " Protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ";

Considérant que la " fonction logistique " :

- a pour finalité la satisfaction de besoins de nature externe ou interne et exprimés ou latents aux meilleurs conditions économiques et pour un niveau de service déterminé ;

- correspond à la réalisation d'un ensemble d'opérations indispensables pour amener le produit du fabricant à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des commandes (en vue de rassembler plusieurs pièces) et gérer des stocks,

il a été convenu ce qui suit :

(1) Texte étendu à l'exclusion du procès-verbal de la réunion de la signature, qui ne constitue pas un texte conventionnel au sens de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 4 janvier 2005, art. 1er).

Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Article 1

En vigueur étendu

L'article 1er de la convention collective principale " Champ d'application " est complété par les dispositions suivantes :

a) L'article 1.2 " Dispositions particulières " est remplacé par un nouvel article 1.2 " Dispositions applicables aux activités de prestations logistiques ", rédigé comme suit :

(Voir cet article).

b) L'ancien article 1.2 " Dispositions particulières " devient l'article 1.3 " Dispositions particulières " complété par un dernier alinéa rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Définition, classement des emplois et rémunération conventionnelle des personnels " logistiques "

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Définition des emplois spécifiques

Les emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont définis dans l'annexe I du présent protocole d'accord.

2.2. Classement des emplois spécifiques

Dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, le classement des emplois spécifiques des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figure dans l'annexe II du présent protocole d'accord.

2.3. Rémunération conventionnelle des personnels " logistiques "

a) Taux horaire conventionnel :

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, il est garanti aux personnels salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application (art. 5 ci-dessous), un taux horaire conventionnel fixé conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord (annexe II).

b) Garantie annuelle de rémunération :

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, les personnels salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application (art. 5 ci-dessous) bénéficient des dispositions relatives à la garantie annuelle de rémunération telle que définie par le protocole d'accord du 7 novembre 1997 sur les rémunérations minimales conventionnelles 1997 et sur l'ouverture des négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective.

Les garanties annuelles de rémunération ainsi applicables au titre de l'année d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord sont fixées conformément aux tableaux annexés à celui-ci (annexe II).

c) Rémunérations annuelles garanties :

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises entrant dans son champ d'application (art. 5 ci-dessous) sont fixées conformément aux tableaux annexés à celui-ci (annexe II).

2.4. Définition des emplois autres que spécifiques

Les emplois des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (telles que définies dans l'article 1 a ci-dessus), autres que ceux spécifiquement identifiés dans le présent protocole d'accord, sont définis conformément aux dispositions annexées aux conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxilaires du transport.

Dispositions relatives à la formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Recensement des formations diplômantes et qualifiantes

A l'initiative des partenaires sociaux, les organismes professionnels de formation du transport et de la logistique ont procédé au recensement des formations diplômantes et qualifiantes constitutives, au regard des compétences et connaissances requises pour occuper les emplois spécifiques aux activités de prestations logistiques, de l'offre de formation dans ces activités.

Les travaux des organismes professionnels de formation ont permis aux partenaires sociaux d'identifier des formations obligatoires dans des domaines d'activité ou pour des types de prestations générateurs de risques sur le plan de la sécurité ; à cette occasion, les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement à la formation professionnelle, en matière de prévention des risques et de sécurité.

3.2. Formations obligatoires

Formation générale des salariés à la sécurité

Conformément aux règles en vigueur, les entreprises organisent des formations adaptées au poste de travail, quel qu'il soit, afin de permettre aux salariés entrant en fonction d'acquérir les connaissances nécessaires tant pour occuper leur emploi qu'en ayant les comportements et les gestes les plus sûrs en toutes circonstances.

Ces formations, de caractère pratique, doivent être appropriées et spécifiques aux risques auxquels le salarié est exposé dans le cadre de son emploi, plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'embauche dans le cadre d'un contrat de travail temporaire.

Pour les personnels en poste, le maintien à niveau des connaissances est organisé périodiquement et plus particulièrement en cas d'introduction de nouvelles technologies, de matières dangereuses ou d'évolution des normes techniques et/ou de sécurité.

Fomations spécifiques

Les personnels dont le poste de travail les amène à effectuer l'une ou certaines des opérations ci-dessous doivent bénéficier des formations y afférentes, dans les conditions suivantes :

- en cas de premier embauchage : au cours de la période d'essai ;

- d'une manière générale : avant toute affectation au poste de travail et, à la demande du médecin du travail, en cas de reprise d'activité après une absence de longue durée (maladie, maternité, accident de travail, etc.).

Manutention dite manuelle de charges :

Les entreprises doivent s'efforcer de limiter le recours à la manutention dite manuelle de charges, par l'utilisation d'équipements adaptés.

Néanmoins, lorsqu'elle ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux, de la nature ou du

conditionnement des marchandises, par exemple :

- la manutention dite manuelle de charges ne peut s'effectuer que dans le respect des dispositions du code du travail relatives à la manutention dite manuelle de charges (art. R. 231-66 à R. 231-72 du code du travail) et plus particulièrement celles applicables aux femmes et aux jeunes travailleurs (art. R. 234-6 du code du travail) ;

- l'entreprise ou l'établissement, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, fait suivre aux salariés concernés une formation à la sécurité, de caractère pratique, sur les gestes et postures à adopter et leur délivre une information sur les risques dorso-lombaires et les troubles musculo-squelettiques en cas de mauvaise exécution des manutentions dites manuelles de charges.

Utilisation d'appareils de levage :

Les personnels amenés à utiliser des matériels de ce type doivent être formés aux règles d'utilisation, de conduite et de manoeuvre de ces derniers, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conduite de chariots automoteurs de manutention :

Conformément à la recommandation R. 389 adoptée le 19 juin 2000 par le comité technique national des industries des transports et de la manutention (CNAMTS) et dans les conditions qu'elle fixe (plus particulièrement, vérification préalable de l'aptitude médicale par le médecin du travail), les conducteurs (ou accompagnants) de ces appareils doivent être porteurs d'une autorisation de conduite (CACES) délivrée par l'employeur après vérification, notamment, des capacités du salarié.

Manoeuvres sur voies ferrées :

Conformément aux dispositions réglementaires, dans les entreprises embranchées ferroviaires, l'employeur ne peut affecter aux fonctions de chef de manoeuvre, de conducteur d'engin, d'accrocheur et de pilote que du personnel qu'il a désigné à cet effet et qui a satisfait à une formation principalement pratique.

Chargement ou déchargement de matières dangereuses :

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les entreprises ou établissements qui procèdent à des opérations de chargement ou de déchargement de marchandises dangereuses doivent désigner un ou plusieurs conseillers à la sécurité appartenant ou non au personnel de l'entreprise.

Ces derniers ont pour mission, sous la responsabilité du chef d'entreprise ou d'établissement, de promouvoir la formation professionnelle et l'information et, plus spécialement, toute mesure de nature à sécuriser l'exécution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement, dans le respect des réglementations applicables et dans des conditions optimales de sécurité, notamment en veillant au respect du plan de circulation et du protocole de sécurité.

Conformément aux dispositions réglementaires, le conseiller à la sécurité doit être titulaire d'un certificat de qualification professionnelle.

Habilitation électrique :

Seuls peuvent recevoir l'habilitation électrique les personnels ayant reçu une formation relative à la prévention des risques électriques et ayant reçu les instructions les rendant aptes à veiller à leur propre sécurité et à celle des personnes qui sont éventuellement placées sous leurs ordres.

3.3. Plan de formation des entreprises

Les dispositions de l'article 3.2 du présent protocole d'accord ne sauraient remettre en cause les dispositifs d'entreprise relatifs à la formation professionnelle mis en place notamment dans le cadre de leur plan de formation.

3.4. Adéquation entre les contenus de l'offre de formation et les besoins de la formation

En complément des réflexions menées sur l'identification des formations, diplômes et titres homologués existants dans les activités des prestataires logistiques, les partenaires sociaux ont pu s'assurer de l'adéquation entre le contenu des modules de progression pédagogique des formations, diplômes et titres, et les connaissances ou compétences requises aux différents niveaux de qualification des emplois spécifiques à ces activités, d'une part, et de l'adaptation de la structure des filières de formation aux logiques d'évolution des salariés dans les emplois concernés, d'autre part.

Sans préjudice des dispositions de même nature qui figureront dans d'autres accords ou protocoles conventionnels (notamment relatifs à la formation professionnelle et à l'emploi) les partenaires sociaux conviennent de s'assurer régulièrement de l'adéquation visée ci-dessus, dans les mêmes conditions d'analyse, à savoir à partir d'un document réalisé

par un groupe de travail paritaire au sein de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CNPE).

Intégration des emplois spécifiques " Prestataires logistiques " dans les familles professionnelles du transport routier et des activités auxiliaires du transport

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que les travaux susvisés menés par les organismes professionnels de formation constituent un indicateur pertinent en vue de l'intégration des emplois spécifiques aux activités de prestations logistiques dans les familles professionnelles qu'ils ont d'ores et déjà identifiées. Cette réflexion pourra utilement tenir compte de la suggestion faite de regroupement des emplois spécifiques au regard de l'organisation des entreprises.

Pour préparer cette démarche d'intégration des emplois spécifiques " prestataires logistiques " dans les familles professionnelles en assurant à ce concept sa totale cohérence, la CNPE procédera à une explication du contenu des emplois, sans exclure, si nécessaire, l'hypothèse de la création d'une nouvelle famille professionnelle.

Au regard des propositions de la CNPE, les partenaires sociaux procéderont à l'intégration des emplois spécifiques " prestataires logistiques " définis dans le présent protocole d'accord au sein des familles professionnelles du transport routier et des activités auxiliaires du transport telles qu'elles ont été idnetifiées par la CNPE.

Personnels concernés par le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole sont applicables :

- dans les entreprises ou établissements exerçant les activités de prestations logistiques définies à l'article 1 a ci-dessus, aux personnels occupant les emplois spécifiques définis dans l'annexe I ;

- dans les entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport défini à l'article 1.1 de la convention collective principale et exerçant les mêmes activités, à leurs personnels occupant les mêmes emplois spécifiques.

Dispositions diverses

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Réécriture des nomenclatures et des définitions des emplois des CCNA 1 à CCNA 4. Dès la signature du présent protocole d'accord, les partenaires sociaux ouvriront, par ailleurs, des négociations afin de réécrire les nomenclatures et définitions des emplois des personnels sédentaires du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport annexées aux conventions collectives nationales, annexes I à IV :

- en actualisant les définitions des emplois existant dans les entreprises ;

- en supprimant les définitions des emplois disparus ;

- en intégrant les définitions des nouveaux emplois.

6.2. Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Les dispositions du présent protocole d'accord seront intégrées dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

6.3. Validation des acquis de l'expérience

Conformément aux dispositions légales en vigueur et dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, en vue de l'acquisition d'un diplôme (CAP, BEP, par exemple), d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

La validation des aquis de l'expérience ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, les partenaires sociaux conviennent de mener une réflexion approfondie sur ce nouveau dispositif législatif dans le cadre de la CNPE afin d'identifier, dans le document de travail susvisé, les diplômes et titres à finalité professionnelle susceptibles d'être enregistrés dans ledit répertoire.

A cette occasion, les partenaires sociaux examineront l'opportunité de la mise en place de certificats de qualification professionnelle dans les activités visées par le présent accord.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Dépôt et publicité

Article 8

En vigueur étendu

Dès sa signature le présent protocole fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prudh'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2004.

Définition des emplois spécifiques

En vigueur étendu

Les emplois définis dans la présente nomenclature s'exercent dans le respect des consignes et procédures touchant aux domaines de la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils peuvent être tenus par des hommes ou par des femmes.

De plus, ils nécessitent l'utilisation des outils informatiques appropriés.

1. - Directeur de site(s) logistique(s)

Gère dans toutes ses dimensions (technique, commerciale, financière, humaine, sociale) un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes.

Optimise l'exploitation des entrepôts ou plates-formes dans un souci de satisfaction de la clientèle et de performance économique dans le respect des réglementations.

Conseille et apporte son expertise à sa hiérarchie et aux opérationnels.

Prend les décisions relatives à la mise en oeuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Nota : lorsque l'emploi s'exerce sur un site logistique de plus de 50 salariés, ou lorsque ce site est " multi-clients ", ou lorsque l'emploi s'exerce sur deux ou plusieurs sites, il est attribué le coefficient le plus élevé de l'emploi.

2. - Directeur conditionnement à façon

Détermine les techniques, matériels à mettre en oeuvre en vue d'assurer les prestations de suremballage ou d'habillage des produits clients.

Rédige les cahiers des charges, sélectionne les fournisseurs et réceptionne les matériels.

Détermine l'implantation des ateliers, assure leur approvisionnement en fluides et prévoit les équipements de maintenance.

S'assure que l'atelier est en mesure de répondre aux spécifications qualité du cahier des charges client ou, en l'absence de ce dernier, prend toute disposition assurant un résultat conforme.

Connaît la mécanisation des emballages et l'adaptation des matériaux aux produits, machines et aux résultats souhaités (productivité, qualité et rentabilité).

3. - Directeur d'exploitation logistique

Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité.

Optimise les moyens tant humains que matériels.

Analyse, définit et met en place les besoins structurels d'exploitation en accord avec sa hiérarchie.

Rend compte à sa hiérarchie et aux clients selon formulaires (tableaux de bord, etc.).

Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.

3 bis. - Chef d'exploitation logistique

Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Optimise les moyens tant humains que matériels.

Rend compte à sa hiérarchie selon formulaires (tableaux de bord, etc.).

Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.

4. - Chef de projet (méthodes ou études logistiques)

Définit et assure la mise en oeuvre des études techniques permettant d'améliorer la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations.

Assiste les opérationnels dans cette démarche.

5. - Chef de quai logistique

Planifie, organise et contrôle les activités du quai de réception et d'expédition des produits.

Assure la qualité de traitement de l'information sur les flux de marchandises.

Anime une équipe d'opérateurs.

Fait respecter les règles de sécurité et d'utilisation des engins de manutention.

S'assure de la propreté de l'entrepôt.

Participe aux inventaires.

6. - Chef d'équipe logistique

Anime une équipe d'opérateurs qui interviennent dans les domaines de réception et/ou de stockage, et/ou de préparation de commandes, et/ou d'expédition de produits et/ou de conditionnement à façon.

Organise et contrôle conformément au cahier des charges client et aux procédures internes.

Organise les inventaires.

Rend compte de la bonne gestion des produits confiés et des moyens mis en oeuvre.

S'assure de la propreté et de la sécurité de l'entrepôt.

6 bis. - Gestionnaire de stocks

Traite les commandes et retours directs.

Classe et archive les dossiers.

Organise les inventaires.

Gère les stocks produits (physique et informatique).

Informe sa hiérarchie et son client en cas de non-conformité et met en place les actions préventives/correctives.

Utilise et maîtrise l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.

7. - Responsable maintenance d'entrepôt logistique

Planifie, organise et contrôle les actions d'entretien préventif et curatif sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation.

Gère la sous-traitance des interventions techniques.

Anime une équipe de techniciens et agents de maintenance.

Assure le maintien au bon niveau de compétence de son équipe et rend compte des actions conduites dans le cadre du plan de maintenance dans le respect de la sécurité et des limites budgétaires.

Nota : suivant l'importance de l'entrepôt, il assure en partie ou en totalité ces missions.

8. - Responsable management de la qualité

Met en place les dispositions de certification ISO et entretient le système management de la qualité.

Développe, adapte et fait respecter le plan assurance qualité du ou des clients en fonction du cahier des charges et réalise toute tâche imprévue nécessitant une action afin d'améliorer la qualité.

Valide et met en place les procédures, instructions et documents.

Informe et sensiblise tout le personnel aux actions de qualité.

Planifie, coordonne et/ou réalise les audits internes.

Tient à jour les tableaux de bord qualité.

Rend compte à la hiérarchie de l'évolution du système qualité.

9. - Correspondant du responsable management de la qualité

Connaît la norme de certification et celle du système qualité groupe.

S'assure de l'application, du contrôle et du suivi des procédures.

Met à jour la documentation qualité et est garant de la mise en oeuvre des actions correctives.

Joue le rôle de formateur, animateur auprès des opérateurs terrain.

Rend compte au responsable management de la qualité.

10. - Opérateur emballeur de conditionnement-reconditionnement

Réalise toutes opérations de conditionnement, sur chaînes ou non, en respectant les spécifications techniques et qualitatives du cahier des charges.

Réalise toutes tâches de remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés par le client.

Palettise et, si besoin, filme les palettes constituées.

Travaille en relation avec le gestionnaire de stock et lui rend tout compte.

Réintègre les produits reconditionnés dans le circuit de préaparation.

Peut utiliser un matériel de manutention léger.

Participe aux inventaires généraux.

Prend soin du matériel qui lui est confié et maintient sa zone de travail propre et rangée.

11. - Contrôleur-flasheur

Effectue les contrôles quantitatifs et qualitatifs des prestations réalisées en réception, préparation de commandes, expéditions ou conditionnement à façon.

Identifie les non-conformités, remplit, annote et signe tout document de contrôle en vigueur dans l'entreprise.

Participe aux inventaires généraux.

Effectue le suivi des colis en entrée ou sortie avec le matériel approprié.

12. - Technicien de maintenance d'entrepôt logistique

Elabore et met à jour les consignes d'entretien.

Réalise les diagnostics de pannes sur les machines, équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation.

Participe aux tâches d'entretien préventif et curatif et contrôle les installations et le matériel de manutention des entrepôts.

Assure la réception technique des nouveaux matériels et accompagne les agents de maintenance dans la mise en route de ces équipements.

Peut être amené à animer une équipe d'agents de maintenance.

13. - Agent de maintenance d'entrepôt logistique

Exécute, sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement, en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation, les tâches d'entretien en application des consignes générales d'entretien du matériel ou en réponse aux demandes de dépannages formulées en application des procédures édictées par son responsable hiérarchique.

Maintient en bon état d'utilisation l'outillage nécessaire à la réalisation de ses interventions.

14. - Employé d'ordonnancement

Planifie la préparation des commandes en fonction des impératifs de livraison.

15. - Préparateur de commandes

Réalise les tâches de préparation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Constitue des emballages hétérogènes ou homogènes dans le respect des règles de préparation.

Prend soin du matériel et des produits mis à sa disposition.

Participe aux inventaires.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

16. - Responsable ou superviseur de lignes

En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur-emballeur de conditionnement-reconditionnement, effectue ou dirige la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Peut coordonner l'activité de plusieurs opérateurs.

Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite.

Participe aux inventaires généraux.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

Détecte, signale ou traite les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.

16 bis. - Opérateur de ligne

En complément de l'ensemble des tâches incombant à l'opérateur-emballeur de conditionnement-reconditionnement, exécute la réalisation des commandes en respectant les procédures de travail définies dans l'entreprise.

Prend soin du matériel mis à sa disposition, sous couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une autorisation de conduite.

Participe aux inventaires généraux.

Maintient sa zone de travail propre et rangée.

Détecte ou signale les anomalies qu'il constate dans la limite de ses responsabilités.

17. - Cariste

Cariste 1er degré

Effectue tout mouvement de palettes dans l'enceinte de l'établissement (déchargement, chargement, stockage ou déstockage) et participe aux préparations de commandes.

Conduit des engins automoteurs de manutention à conducteur porté dans le respect des règles de circulation et de sécurité suivant les catégories définies à l'annexe I de la recommandation R 389.

Remplit tout document propre à ses activités.

Détecte et signale les anomalies qu'il constate sur le matériel dans la limite de ses responsabilités.

Cariste 2e degré

Même définition que pour le cariste 1er degré, assure seul la répartition des marchandises qu'il transporte.

17 bis. - Cariste en prestations logistiques

Procède à l'ensemble des opérations effectuées par les caristes 1er et 2e degré au moyen d'engins :

- bi ou tri-directionnels ;

- à prise latérale ;

- à poste de conduite élevable ;

- à mât rétractable ;

- et/ou équipés d'informatique embarquée.

Procède à toutes les opérations nécessaires aux préparations de commandes.

18. - Assistant inventaire

Sous la responsabilité d'un chef d'équipe logistique, effectue tout inventaire demandé et assure des inventaires tournants

sur une ou plusieurs références afin de garantir la conformité des stocks tant physique que théorique.

Utilise l'outil informatique et tous documents relatifs aux stocks.

Réserve émise par la CGT

En vigueur étendu

Réserve émise par la fédération CGT des transports accompagnant la signature de l'avenant n° 5 modifiant l'accord du 28 décembre 1994, portant création de l'OPCA Transports

Après consultation auprès des syndiqués, la FNST-CGT n'a pu apposer sa signature lors de l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, pour les raisons énoncées ci-dessous.

Dès le début des négociations, la fédération a alerté qu'elle ne pouvait intervenir ni interférer en lieu et place des salariés ne faisant pas partie intégrale de la CCN-TR.

Cela aura pour effet, par le biais d'une annexe supplémentaire, d'amener les salariés déjà existants dans la profession à se retrouver divisés encore un peu plus.

Une fois de plus par l'intégration de nouvelles grilles de salaire et des qualifications des salariés de la logistique, nous ne pouvons que constater que la valeur du travail et les qualifications n'ont pas été prises en compte.

Nous assistons depuis plusieurs années à des transferts de pans entiers d'activités industrielles vers les sociétés de transports et logistiques.

Ces processus vont s'accentuer par une politique libérale de rentabilité à outrance et de circulation de plus en plus rapide des productions au détriment des salariés otages d'un patronat casseur de social, et ce sont entre 50 000 et 200 00 (1) salariés qui vont subir cette migration dans un délai très court.

Les conditions d'accueil de ces salariés, définies dans le protocole d'accord, vont permettre aux entreprises industrielles de réduire leurs coûts, aux entreprises de transports et/ou de logistique de se développer mais elles vont malheureusement entraîner pour tous ces salariés transférés une baisse des niveaux de rémunérations, une détérioration des conditions sociales par rapport aux niveaux existants dans les secteurs industriels.

L'exemple le plus flagrant étant bien entendu le 13e mois que la plupart ne retrouveront plus dans notre secteur d'activité.

Certaines entreprises industrielles ont encore des conducteurs, appelés plus communément " livreurs " ou " chauffeurs-livreurs ", que l'on a du mal à comptabiliser. Quand ces entreprises font le choix de transférer leur logistique aux entreprises de transports et logistique, ces chauffeurs font systématiquement partie du transfert.

Les conditions d'accueil qui leur sont alors appliquées, au-delà de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail, ne leur apportent que des désagréments :

- allongement de la durée du travail ;

- diminution du niveau de rémunération.

De plus, ils sont privés et exclus d'un véritable acquis social existant dans notre convention : la possibilité de partir en congé de fin d'activité. Ce CFA ne prend toujours pas en compte la pénibilité de tous les salariés du transport.

La garantie d'emploi n'existe pas. Cet accord va entraîner un développement de la précarité au fil des renégociations de contrats entre les industriels et leurs partenaires logistiques.

La FNST-CGT demande qu'il y ait une obligation de reprise des salariés en cas de changement de prestataire ou de perte d'un appel d'offres, que soit appliqué l'article L. 122-12 du code du travail. Les salariés ne doivent pas faire les frais d'une politique patronale menée au détriment du social.

Nous dénonçons cette pratique des appels d'offres, nous revendiquons la création d'une véritable sécurité sociale professionnelle, qui garantisse à tous le maintien des moyens d'existence quels que soient les avatars de la vie professionnelle.

L'accord soumis à signature est très loin de ces attentes des salariés, il va même entraîner une très forte dégradation de leurs conditions de vie et de travail. C'est pourquoi nous ne l'avons pas signé.

Fait à Montreuil, le 1er mars 2006.

(1) Publié tel quel dans le BO 2006-14.

Avenant relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation Avenant du 30 septembre 2004

En vigueur non étendu

Considérant l'article 5 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la consommation et à l'investissement comportant un dispositif exceptionnel et limité dans le temps de déblocage anticipé ou de versement direct des droits des salariés au titre de la participation, de l'intéressement et des avoirs en plan d'épargne salariale ;

Considérant les dispositions relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise de l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant la nécessité de déterminer les modalités de ce déblocage anticipé ou de ce versement par accord de branche pour les entreprises dépourvues d'accord de participation,
il a été convenu ce qui suit :

Objet du présent accord.

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour seul et unique objectif de favoriser l'application des dispositions visées par l'article 5 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 précitée sans remise en cause des dispositions concernant la participation prévues à l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ni les pratiques d'entreprises en la matière.

Il s'applique aux seules entreprises appliquant les dispositions de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Déblocage anticipé et versement direct des droits à participation.

Article 2

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires de l'accord de participation selon les dispositions de l'annexe VI à la convention collective susvisée peuvent obtenir :

- le déblocage exceptionnel avant le 31 décembre 2004 de tout ou partie des sommes issues de la participation aux résultats de l'entreprise constitués avant le 16 juillet 2004, soumises au délai de blocage de 5 ans, affectées à un compte

courant bloqué ;

- le versement direct du 16 juin au 31 décembre 2004 de tout ou partie de leurs droits à participation sans remise en cause des exonérations sociales et fiscales attachées au blocage.

Plafond.

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant des versements directs ou la délivrance des droits à participation que peut demander le bénéficiaire s'effectue dans la limite d'un plafond global applicable à l'ensemble des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et des plans d'épargne salariale, net de prélèvements sociaux, de 10 000 Euros par bénéficiaire.

Ce plafond est calculé sur les montants perçus après déduction des contributions sociales au titre de la CSG et de la CRDS et, le cas échéant, du prélèvement social de 2 %.

Demande du bénéficiaire.

Article 4

En vigueur non étendu

Les demandes de délivrance des droits peuvent être transmises dès la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2004 pour une délivrance dans les meilleurs délais.

Entrée en application.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2004.

Accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs

Préambule

En vigueur étendu

Pendant les périodes scolaires telles que définies par les calendriers académiques, les entreprises de TRV constatent une forte activité sur l'ensemble de leurs services tant scolaires, réguliers, que périscolaires et occasionnels de proximité. Cette demande se conjugue à celle des prestations occasionnelles et touristiques qui demeurent à un haut niveau. L'ensemble des personnels de conduite se trouve donc mobilisé pendant les périodes scolaires.

Dans la majorité des situations, les services liés aux activités scolaires, à savoir le service du matin et le retour le soir, justifient le recours à des conducteurs dont le temps de travail n'atteint pas celui d'un conducteur à temps complet. Afin de procurer le maximum d'activités rémunérées pendant la période scolaire aux conducteurs qui le souhaitent, l'organisation des entreprises tend à favoriser la réutilisation de ces personnels de conduite sur des services périscolaires, des doublages de ligne, voire des prestations occasionnelles correspondant à cette période de forte activité.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont créé le concept de conducteur en périodes scolaires, dans la perspective de répondre aux besoins des clients pendant la période scolaire, tout en améliorant les conditions de travail des personnels concernés (garantie de TTE, indemnisation des amplitudes et coupures, 13e mois...).

Par ailleurs, et pour des raisons juridiques, le recours au contrat de travail à temps partiel modulé n'étant pas envisageable, les partenaires sociaux sont convenus d'aboutir à une égalité de traitement (y compris pour ce qui concerne le coefficient attribué) entre les conducteurs " CPS " et ceux à temps partiel pour des conditions identiques d'exercice de leurs activités. C'est dans ce sens que l'avenant n° 2 à l'accord AORTT du 18 avril 2002 a été conclu.

En dehors de la période scolaire, l'activité scolaire est suspendue. Les conducteurs en périodes scolaires peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une activité complémentaire.

Les partenaires sociaux ont tenu à encadrer le recours au conducteur en périodes scolaires en améliorant l'identification des types d'activité concernée dans la perspective d'une utilisation conforme à l'esprit de cet accord. Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient des mêmes avantages et conditions que les conducteurs à temps complet et à temps partiel.

Dans la mesure où le décompte annuel du temps de travail effectif de l'ensemble des activités exécutées pendant les périodes scolaires et en dehors de celles-ci atteint 90 % de la durée de travail d'un conducteur à temps complet, le principe de la requalification du conducteur en périodes scolaires en conducteur à temps complet est automatique.

En conséquence, les dispositions de l'article XXV de l'accord AORTT du 18 avril 2002 prennent en compte la nécessité pour les entreprises de répondre à la période de pleine activité pendant l'ouverture des établissements scolaires par l'embauche de conducteurs travaillant les jours correspondants. Ce qui exclut les dimanches.

Approche globale du contenu de l'activité de conduite

Article 1

En vigueur étendu

Les jours scolaires, l'activité de conduite du conducteur CPS peut se faire sur les services :

- scolaire (desserte des établissements scolaires) ;

- périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...) ;

- activités pédagogiques ;

- classes vertes, classes de neige ;

- ligne régulière publique ou privée ;

- occasionnel.

Classification

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre de ses activités pendant les périodes scolaires, le coefficient du conducteur en périodes scolaires ne peut, en aucun cas, être inférieur au coefficient 137 V, conformément aux principes ci-dessous :

- le coefficient du conducteur en périodes scolaires est le coefficient 137 V si les activités de conduite comprennent les services suivants : scolaire (desserte des établissements scolaires), périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...), activités pédagogiques, ligne régulière publique ou privée (sans être susceptible de recette) ;

- le coefficient du conducteur en périodes scolaires est le coefficient 140 V si, en complément des activités ci-dessus, ledit conducteur exerce les activités suivantes, qui excluent les découchers : classes vertes, classes de neige, services de ligne régulière publique ou privée (susceptible de recette), occasionnel à la journée (sans repos journalier pris en dehors du domicile).

Le coefficient 137 V est porté à 140 V si le conducteur en périodes scolaires effectue, pendant les périodes scolaires, une des activités relevant du coefficient 140 V identifié ci-dessus. Dès lors, ce nouveau coefficient sera attribué au conducteur " CPS " à compter de la première période de paie suivante.

Rémunération conventionnelle

Article 3 (1)

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 2004, le taux horaire du conducteur en périodes scolaires au coefficient 137 V est fixé à 7,71 €.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er).

Contenu du contrat de travail

Article 4

En vigueur étendu

Doivent figurer dans le contrat de travail des conducteurs en périodes scolaires :

- la qualification (y compris la classification) ;

- les éléments de rémunération ;

- la durée annuelle minimale contractuelle de travail en périodes scolaires, qui ne peut être inférieure à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail (1) ;

- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle minimale de travail fixée au contrat de travail ;

- la réparation des heures de travail dans les périodes travaillées ;

- la référence, lorsqu'il existe, à l'accord d'entreprise ou d'établissement instituant la modulation du temps de travail ;

- le lieu habituel de prise de service.

Le contrat de travail précise ou renvoie à une annexe mentionnant les périodes travaillées. Cette annexe est mise à jour à chaque rentrée scolaire lorsque l'évolution du calendrier scolaire le nécessite (2).

(1) Point étendu sous réserve que les durées de 550 heures et de 180 jours soient des durées minimales de travail au sens de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve que l'annexe soit signée par le salarié (arrêté du 30 juin 2005, art. 1er).

Dispositions diverses

Article 5

En vigueur étendu

Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient d'avantages équivalant à ceux des conducteurs à temps partiel et à temps complet.
5.1. Garantie d'horaire

Annuel de 550 heures pour 180 jours de travail.

Journalier, selon le nombre de vacations.
5.2. Indemnisations de l'amplitude et des coupures

Les conducteurs en périodes scolaires bénéficient de la même indemnisation des coupures et de l'amplitude que les autres catégories de conducteurs.
5.3. Garanties particulières
Indemnisation des jours fériés non travaillés inclus en période d'activité scolaire (par exemple le 8 Mai, contrairement au 15 août).

Règlement des congés payés (sous forme d'une indemnité en fin de période scolaire).

Indemnisation en cas d'absence pour maladie.

Requalification à temps complet des conducteurs en périodes scolaires dès lors que le volume total des heures de temps de travail effectif, y compris les hypothèses visées à l'article 5.5 ci-dessous, atteint 1 440 heures annuelles (1 600 h x 90 %). Pour apprécier le seuil défini ci-dessus, il convient de retenir également les heures indemnisées prises en compte au titre de la compensation de l'insuffisance d'horaire.
5.4. Formation

Une formation minimale à la sécurité des transports scolaires de 4 heures par an est prévue ; cette formation est répute acquise l'année où le conducteur a suivi la FIMO ou la FCOS.

5.5. En dehors des périodes d'activités scolaires

En dehors des périodes d'activités scolaires, l'exécution du contrat de travail est par nature suspendue.

Cependant, les conducteurs volontaires peuvent, sur leur demande, accéder à des emplois disponibles pendant les vacances scolaires. Dans cette hypothèse et pendant ces périodes au cours desquelles le conducteur occupe cet(ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du coefficient correspondant à cet(ces) emploi(s).

Cet éventuel cumul d'activités doit faire l'objet d'un écrit et être compatible avec la prise des congées payés légaux (5 semaines de congés payés pour un salarié présent sur toute la période de référence).

Entrée en application

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter du 1er septembre 2004.

Dépôt de publicité

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Accord sur l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs Procès-verbal du 24 septembre 2004

En vigueur non étendu

Paris, le 15 juillet 2004.

Union des fédérations de transport, 68, rue Cardinet 75017 Paris, à UNOSTRA, FGTE-CFDT branche route, FG-CFTC des transports, CGT, FO-UNCP, FNCR, CFE-CGC.

M. le président, chère Madame, cher Monsieur,

Suite à la réunion de la commission de suivi du 8 juillet dernier et comme nous en sommes convenus, vous trouverez, ci-joint, le projet modifié de fiche relative au conducteur CPS.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les conditions dans lesquelles l'indemnisation des coupures et de l'amplitude peut être imputée sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire, nous vous confirmons que la période de référence pour le calcul de l'imputation est la semaine ou la quatorzaine.

Enfin, nous vous proposons de vous communiquer copie du courrier que nous adresserons aux entreprises leur recommandant, en cas d'écart significatif du montant de la rémunération résultant des nouvelles règles applicables en matière d'indemnisation des amplitudes, de procéder au versement d'acomptes à valoir sur la somme due au titre de la garantie de rémunération.

Nous vous souhaitons bonne réception de ce courrier et vous prions de croire, Monsieur le président, chère Madame, cher Monsieur, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

Le délégué général.

Procès-verbal de signature

En vigueur non étendu

Lors de la signature de l'accord sur la définition, le contenu et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs, le 24 septembre 2004, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration suivante des parties signataires :

- conformément à son engagement exprimé dans un courrier du 15 juillet 2004 adressé à l'ensemble des partenaires sociaux et annexé au présent procès-verbal de signature, l'UFT confirme que, pour ce qui concerne l'indemnisation des coupures et de l'amplitude, la période de référence pour le calcul de l'imputation sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire est la semaine ou la quatorzaine ;

- dans l'hypothèse où un écart significatif du montant de la rémunération résulterait des nouvelles règles applicables en matière d'indemnisation des amplitudes, l'UFT recommande aux entreprises de procéder au versement d'acomptes à valoir sur la somme due au titre de la garantie de rémunération ;

- la disposition de l'accord AORTT du 18 avril 2002 qui prévoit qu'il n'y aura pas, sauf demande écrite du salarié, de conducteur considéré à temps partiel et ayant un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant 180 jours de travail, ne saurait être considérée comme un dispositif de modulation d'application directe ;

- enfin, l'UFT demande aux entreprises d'être vigilantes sur le dispositif légal de garantie mensuelle de rémunération (GMR) au regard de la date de réduction du temps de travail à 35 heures.

Fait à Paris, le 24 septembre 2004.

Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises de déménagement connaissent des variations d'activité tout au long de l'année mais aussi au cours du mois ou de la semaine du fait des impératifs de la vie courante de leur clientèle de particuliers (déménagement pendant les congés scolaires, déménagement en fin de mois lié à date de la résiliation des baux d'habitation), comme de ceux de la poursuite des exploitations de leur clientèle d'entreprises (transferts industriels pendant les périodes de congés payés ou les week-ends).

Ces fréquentes variations d'activité et leur caractère non prévisible nécessitent pour ces entreprises des adaptations permanentes par le recours soit à des dispositifs d'aménagement du temps de travail, soit à des embauches de personnels

dans le cadre de contrats à durée limitée (utilisation de l'intérim ou des contrats à durée déterminée d'usage ou saisonniers).

Le recours à ces types de contrats est également rendu nécessaire par le fait qu'en déménagement, le déménageur-conducteur ne peut effectuer seul les opérations de déchargement, et ne peut non plus requérir la participation du client, et ce pour des raisons à la fois sécuritaires, réglementaires, conventionnelles et qualitatives.

La nécessité du recours à ces contrats a également été renforcée par les évolutions réglementaires en droit national sur le statut du personnel d'accompagnement qui ne conduit pas pendant la marche du véhicule.

Ces évolutions réglementaires font obstacle au dispositif de conduite en équipage, pour des raisons à la fois économiques et sociales créant les conditions d'une distorsion de concurrence entre les personnels salariés et les travailleurs indépendants en matière de décompte de leur durée du travail d'une part, et vis-à-vis de l'entreprise " extra-nationale " d'autre part.

En leur apportant les adaptations nécessaires, les entreprises de déménagement pourront concilier :

- leur logique d'organisation qui tend à la fourniture de prestations complètes de déménagement avec une même équipe, le travail d'équipe, gage de professionnalisme et partie intégrante de la " culture " de la profession ;

- leurs approches des questions de sécurité qui les amènent à privilégier l'accompagnement des personnels de conduite par d'autres personnels roulants pendant le transport ;

- en s'assurant des prestations de ces personnels d'accompagnement sur le lieu de déchargement, leur volonté de lutter plus efficacement contre la précarité de l'emploi.

Plus généralement, les partenaires sociaux ont souhaité définir conventionnellement des règles régissant l'ensemble des temps de liaison et d'accompagnement (hors temps de trajets) qui sans pouvoir être qualifiés temps de repos, ne sont pas nécessairement non plus temps de travail effectif.

Dans un souci de meilleure transparence et de prise en compte des réalités organisationnelles de demain, l'objectif est d'éviter des divergences d'interprétation, sources de litiges, dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.

Ainsi, les présentes dispositions réalisent un compromis entre le besoin d'organisation des entreprises et les aspirations légitimes de leurs salariés en :

- permettant aux entreprises d'organiser leur activité dans un cadre juridique autorisant la non-prise en compte, totale ou partielle, des temps d'accompagnement dans le temps de service, tout en prévoyant les modalités d'une meilleure indemnisation des temps qui ne seraient pas décomptés dans leur intégralité comme temps de travail effectif ;

- limitant le recours au contrat de travail journalier et en développant le contrat de travail à durée indéterminée ;

- préservant les mesures sociales mises en oeuvre au regard de la pénibilité du métier.

La mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises a pour objectif principal de permettre à la profession et aux salariés de travailler en équipes de déménageurs capables d'exercer une prestation globale de déménagement (en assurant le déménagement et l'acheminement), dans ce sens les entreprises doivent s'assurer de ne pas développer les temps de liaison, plus adaptés à des situations particulières, au détriment des temps d'accompagnement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux confirment par cet accord leur volonté de lutter contre la précarité de l'emploi, ainsi que leur détermination à ne pas recourir au contrat de travail à temps partiel annualisé.

Temps de liaison et d'accompagnement

Article 1

En vigueur étendu

Article 1.1
Personnels concernés

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble des personnels roulants des entreprises de transport de déménagement, définis comme les personnels de conduite et les autres personnels de déménagement à bord du véhicule, dès lors qu'ils accomplissent une prestation de déménagement en équipe ou équipage dans le cadre d'un déménagement routier et qui entraîne la prise d'un repos journalier hors du domicile, qu'il s'agisse du personnel ouvrier de la CCNA 1 ou du personnel agent de maîtrise de la CCNA 3.
Article 1.2
Temps de liaison

Les temps de liaison, tels que définis ci-dessous, ont pour objet de permettre aux entreprises de transport de déménagement de compléter une équipe de déménagement sur route ou déjà sur site.

1. Définition.

Sont qualifiés pour l'activité de déménagement de " temps de liaison ", les temps de transport des salariés visés à l'article 1er du présent accord, hors véhicule de déménagement ou de service. Plus précisément, il s'agit de temps qui sans pouvoir être qualifiés de temps de travail effectif correspondent aux temps d'acheminement vers et au retour des lieux de chantier du déménagement effectués par le salarié au moyen :

- du train ;

- ou du ferry ou bateau ;

- ou de l'autocar ;

- ou de l'avion ;
et à l'exclusion des déplacements urbains.

Ces temps de liaison s'entendent heure de départ - heure d'arrivée inscrites sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord, sur présentation du titre de transport, augmentés le cas échéant des éventuels retards de transport validés à l'arrivée par le transporteur.

Si les temps de trajet du personnel concerné pour se rendre sur le lieu de départ - arrivée du temps de liaison (gare, port, aéroport ...) excèdent le temps de trajet habituel domicile - travail du salarié considéré, les temps excédentaires devront faire l'objet le cas échéant de contreparties définies au niveau de l'entreprise (1).

Ces temps de liaison doivent figurer sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord.

Pendant les temps de liaison les indemnités de frais de déplacement s'appliquent dans les termes définis au protocole de la CCNA 1 au titre des frais de déplacement transport routier de marchandises.

2. Indemnisation.

Dans les entreprises dotées d'un ou de plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par les articles L. 132-26 et suivants du code du travail, les " temps de liaison " tels que définis dans le présent accord ouvrent droit à indemnisation et/ou compensation selon des modalités fixées par accord collectif, et sans que les modalités prévues puissent être moins favorables au salarié que le présent accord.

Faute de parvenir à un accord et dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés, les temps de liaison tels que définis dans le présent accord, et bien que n'étant pas du temps de travail effectif, ouvrent droit à la compensation pécuniaire suivante : 5,5 Euros par heure de liaison, cette indemnité, soumise à cotisations sociales, étant revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire du coefficient 150 DC 2 des personnels ouvriers déménagement.
Article 1.3
Temps d'accompagnement

1. Décompte (2).

Sous réserve d'un texte réglementaire en fixant le principe, le temps d'accompagnement en équipage à bord des véhicules de déménagement du personnel roulant concerné, en application de l'article 1.1 du présent accord, qui ne conduit pas pendant que le véhicule roule est décompté comme temps de travail effectif pour 50 % de sa durée et doit figurer sur le carnet hebdomadaire visé à l'article 4 du présent accord.

2. Indemnisation.

Le temps d'accompagnement en équipage à bord des véhicules de déménagement pour les personnels roulants qui ne conduisent pas pendant que le véhicule roule, décompté dans les conditions visées ci-dessus, est rémunéré pour 100 % du temps d'accompagnement.
Article 1.4
Information du salarié

Les temps de liaison et/ou les temps d'accompagnement du personnel concerné doivent faire l'objet d'une identification spécifique sur la feuille de paie ou sur le bulletin qui y est annexé.
(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des directives 2002/15/CE et 2003/88/CE selon lesquelles l'équivalence instituée ne doit pas conduire à un dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures en moyenne sur quatre mois (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Amplitude journalière

Article 2

En vigueur étendu

(1) L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédant ou suivant.

L'amplitude maximale de la journée de travail des personnels visés à l'article 1.1 du présent accord est de 16 heures en période de forte activité (15 juin - 15 septembre).

En dehors de cette période, l'amplitude est limitée :

- à 16 heures au plus 2 fois par semaine ;

- à 14 heures le reste du temps et dans cette situation précise donnera lieu pour les heures excédant une amplitude de 12 heures au versement d'une indemnité pour dépassement d'amplitude dont les modalités et le montant devront être définis au niveau de la branche tels que prévus à l'article 8 du présent accord.
Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 8 du règlement (CEE) 3820/85 en matière de repos journalier (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Décompte du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord porte confirmation qu'en transport de déménagement la durée de travail des personnels visés est décomptée conformément aux dispositions en vigueur dans la profession.

Modalités de décompte et de suivi

Article 4

En vigueur étendu

Pour le personnel roulant non assujetti au disque contrôlographe ou à la carte à puce, il est créé un carnet hebdomadaire numéroté obligatoire comportant des feuilles de route qui permet au sens du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur des personnels visés par le présent accord.

Ce carnet, qui a vocation à se substituer au livret individuel de contrôle (LIC) et à le remplacer, doit faire l'objet d'un arrêté ministériel le rendant obligatoire dans l'ensemble des entreprises concernées.

Les feuilles de route de ce carnet hebdomadaire autocarboné numéroté doivent être établies chaque jour en triple exemplaire de manière contradictoire et comprendre notamment les horaires de début et de fin de service, les lieux et horaires de prise de repas, les horaires et mode de voyage (liaison ou accompagnement) et une partie réservée aux observations.

Les personnels roulants doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route qui participent au décompte du temps de travail et de la rémunération.

Les doubles de ces feuilles de route sont communiqués au salarié sans frais et en bon ordre chaque fin de mois avec un récapitulatif en annexe de la feuille de paie.

Clause de sauvegarde salariale et principe de non-cumul

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Clause de sauvegarde salariale

Pour chaque personnel roulant concerné, l'entrée en application du présent accord liée au passage de l'ancienne indemnisation des temps d'accompagnement et/ou de liaison au nouveau dispositif ne doit entraîner pour une même durée d'activité aucune diminution du niveau de sa rémunération effective annuelle constatée dans l'entreprise au cours de l'année précédant la date de son entrée en application.

En cas d'année incomplète, la rémunération effective annuelle est appréciée au prorata du nombre de mois complets travaillés.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte au titre de la rémunération effective annuelle hors primes.
Régime des primes

La mise en oeuvre du présent accord dans l'entreprise ne doit pas conduire, en tant que telle, à la remise en cause du montant des primes attribuées dans l'entreprise.
5.2. Principe de non-cumul

L'indemnisation des temps de liaison et/ou d'accompagnement prévue respectivement aux articles 1.2 et 1.3 du présent accord ne saurait se cumuler avec tout autre dispositif de décompte ou d'indemnisation du temps, de même nature et/ou de même objet quelle qu'en soit la périodicité, pratiqué dans l'entreprise.

Contrat journalier

Article 6

En vigueur étendu

1. Définition (1).

Dans le cadre des contrats dits d'usage prévus aux articles L. 122-1-1 alinéa 3 et D. 121-2 du code du travail, il est substitué à l'actuel contrat journalier un nouveau contrat journalier, conclu sur un ou plusieurs jours et visant :

- à la réalisation d'une seule et même mission de déménagement ;

ou

- à la réalisation de plusieurs missions de déménagement dans le cadre d'un seul et même " voyage de déménagement(s) ".

Ce contrat est conclu pour une durée minimale non fractionnable de 7 heures.

2. Formalisme.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander la reconnaissance par voie d'un arrêté ministériel de ce nouveau contrat journalier dont le modèle, *qui s'impose aux entreprises utilisatrices*, (2) est annexé au présent accord.

Dans le cadre du renforcement du formalisme, les parties signataires conviennent de :

- l'obligation de rédaction d'un contrat par l'employeur ou son représentant à chaque nouvelle mission de déménagement ou à chaque voyage de déménagement(s) ;

- l'obligation de déclaration préalable à l'embauche à chaque nouvelle mission ;

- l'obligation d'établir une feuille de paie conforme (mentionnant les éventuelles majorations pour congés payés, le passage par une caisse de congés payés, le décompte du temps de travail à la semaine, la situation du salarié non mensualisé, le paiement des jours fériés compris dans une même mission ou voyage de déménagement...) ;

- l'obligation de prévoir une mention relative à la faculté de transformation à la demande du salarié du contrat en CDI à plein temps et à ses formalités ;

- l'obligation d'un suivi numéroté et chronologique des contrats successifs ;

- l'obligation de l'utilisation du carnet hebdomadaire pour contrôle des heures effectuées.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail et de l'article D. 121-2 dudit code, aux termes desquelles un contrat à durée déterminée d'usage ne peut être signé que si l'emploi est temporaire et non lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 121-1 du code du travail (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Limitation du recours au CDD et développement du CDI

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à limiter la possibilité de cumul des nouveaux contrats journaliers.

Dans ce sens, tout salarié dont le nombre de jours effectués dans le cadre de contrats dits d'usage (visant les nouveaux contrats journaliers et/ou les contrats saisonniers conclus dans le cadre de l'article L. 122-1-1 al 3 du code du travail) au cours des 12 derniers mois, est supérieur à 190 jours de temps de travail effectif peut prendre l'initiative de demander la transformation, qui est alors de droit, de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée à plein temps (1).

Dans cette situation, l'ancienneté du salarié se détermine en tenant compte de la durée de ses contrats de travail dits

d'usage successifs, accomplis dans la même entreprise, sous réserve que les interruptions de service n'excédent pas 12 mois.

Est alors assimilée à une année d'ancienneté toute période de 190 jours de temps de travail effectif au cours des 12 derniers mois.

Le salarié doit être informé par son employeur à la fin de chaque année civile du nombre de jours cumulés sur l'année civile ou sur les 12 derniers mois.

Le salarié qui a atteint le seuil lui permettant de se prévaloir de la possibilité de transformation de son CDD en CDI doit le faire par courrier recommandé dans le mois qui suit cette information par son employeur (1).

Il sera procédé entre partenaires sociaux à un suivi spécifique en commission paritaire de l'emploi de l'évolution des CDD en déménagement, et ce au minimum une fois par an.

Un bilan sera effectué 3 ans après l'entrée en vigueur dudit accord afin de procéder, le cas échéant, aux aménagements nécessaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-1 à L. 122-3-17-1 du code du travail (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Dispositions diverses et poursuite de la valorisation professionnelle du déménagement

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord s'engagent :

- à ouvrir dès le 6 octobre 2005 la discussion sur la création du modèle type de feuille de route visée à l'article 4 du présent accord ;

- à ouvrir, avant la fin de l'année 2005, une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des emplois et des grilles de rémunération conventionnelle en transport de déménagement, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard au 30 juin 2006 ;

- à ouvrir une négociation sur les modalités et le montant de l'indemnité pour dépassement d'amplitude prévue à l'article 2 du présent accord, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard au 30 juin 2006 ;

- à poursuivre la modernisation sociale du déménagement en ouvrant ensuite des négociations sur la prise en compte de la pénibilité du métier et plus particulièrement en proposant aux salariés des formations facilitant leur accès à d'autres métiers.

Portée juridique de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent d'une façon générale que les dispositions relatives aux modalités de décompte des temps d'une part et à l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée d'usage (contrats journaliers) d'autre part, doivent avoir un caractère structurant au niveau de la branche et ne doivent pas être sources d'aggravation des distorsions de concurrence entre entreprises.

Au regard de ces considérations, les partenaires sociaux donnent un caractère normatif à l'ensemble des dispositions du

présent accord auxquelles il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement, sauf dans un sens plus favorable.

Le principe fixé au paragraphe ci-dessus ne remet pas en cause les possibilités d'aménagement par accord d'entreprise ou d'établissement de certaines dispositions du présent accord lorsqu'il les a expressément prévues.

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur étendu

1. Dispositions générales.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel du support réglementaire seul à même d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux règles particulières de qualification des temps du secteur d'activité.

2. Modalités d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la prise en compte de l'ancienneté des salariés bénéficiaires de la transformation de leur contrat de travail en CDI à plein temps (art. 7 du présent accord).

Les périodes de travail effectuées sous la forme de contrats d'usage successifs ne sont prises en compte au titre de l'ancienneté, suite à la transformation du contrat en CDI à plein temps, qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 septembre 2005.

PROJET Contrat de travail à durée déterminée journalier (1)

En vigueur étendu

Entre les soussignés :

- société ... représentée par ..., agissant en qualité de ..., inscrite à l'URSSAF de ... sous le numéro ... code APE ; ci-après dénommée la société ..., d'une part ;

- et M. ou Mme ... prénoms ...,demeurant à ..., n° de sécurité sociale ..., né(e) le ... nationalité ..., d'autre part ;

conformément aux usages constants de la profession pour faire face aux augmentations cycliques d'activité, il est conclu un contrat de travail dans le cadre des dispositions des articles L. 122-1-1 et D 121-2 du code du travail,

Le présent contrat, qui a pour objet d'effectuer une mission de déménagement, est conclu pour une durée minimale non

fractionnable de 7 heures, la prise de service étant fixée à ... heures.

Les parties se réfèrent expressément aux dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à la convention collective Annexe I et à l'article 6-2 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du ... (dispositions particulières applicablesau personnel déménagement).

Le (la) salarié(e) donne son accord aux dispositions ci après :

1. Il (elle) exercera les fonctions de déménageur ..., emploi ..., coefficient ... par référence à la convention collective nationale, annexe I (personnel de déménagement).

2. Il (elle) percevra un taux horaire brut égal à ... Euros par heure de travail correspondant à l'horaire de travail constaté sur le carnet hebdomadaire.

A cette rémunération s'ajouteront éventuellement les indemnités forfaitaires de déplacement, et/ou de liaison.

Cette rémunération sera versée sur relevé en fin de semaine ou de quinzaine par regroupement des heures de travail accomplies avec rémunération des heures supplémentaires éventuellement constatées.

3. Il (elle) fera l'objet d'une déclaration aux organismes auxquels l'entreprise est tenue d'être affiliée, notamment à l'URSSAF de ...

4. Il (elle) déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement.

Fait en double exemplaire dont un remis au salarié qui reconnaît l'avoir reçu à ..., le ...

Le (la) salarié(e)

Le représentant de l'entreprise

Signature des parties précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Le/la salarié(e), qui au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs a réalisé dans la même entreprise plus de 190 jours sous contrat journalier et/ou saisonnier, a la possibilité à son initiative par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois qui suit le franchissement de ce seuil, de demander à son employeur la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée. Cette transformation est alors de droit et automatique, sans qu'il soit nécessaire d'effectuer d'autres démarches.

Contrat enregistré sous le numéro ....

(1) Annexe étendue sous réserve de comporter, conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail, l'ensemble des mentions obligatoires (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Procès-verbal de la réunion de signature du du 22 septembre 2005

En vigueur étendu

Lors de la réunion de signature du 22 septembre 2005 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la revalorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visé à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport a pris acte des déclarations suivantes des représentants des organisations professionnelles patronales représentatives des employeurs, et des organisations syndicales, représentatives des salariés signataires.

1. Les parties signataires demandent au ministre chargé des transports de prendre les dispositions nécessaires à la publication des arrêtés ministériels portant modèles types du carnet hebdomadaire et du nouveau contrat journalier visés respectivement aux articles 4 et 6 du présent accord.

2. Cet accord constitue une étape importante dans la revalorisation du métier de déménagement et permet de mieux encadrer l'utilisation des contrats d'usage journaliers, tout en permettant d'acheminer du personnel qualifié sur le lieu de

destination finale du mobilier.

Sa mise en oeuvre dans les entreprises, notamment par la non-prise en compte intégrale des temps d'accompagnement au titre des temps de service doit avoir pour objectif de permettre à la profession et aux salariés de créer des équipes de déménageurs capables d'exercer leur métier en assurant le déménagement et l'acheminement dans le respect global de leur métier.

En aucun cas, au plan individuel, l'entrée en application de cet accord ne doit avoir pour effet ou conséquence d'entraîner une diminution de rémunération à durée de travail équivalente d'une année à l'autre, l'objet de la clause de sauvegarde étant justement d'assurer pendant 2 ans le maintien du niveau de revenu.

3. Cet accord constitue une étape, et les parties signataires s'engagent à poursuivre dans la voie de la modernisation sociale du déménagement, et demandent sans délai l'ouverture de négociations portant sur la possibilité de faire bénéficier des régimes IPRIAC et/ou FONGECFA l'ensemble des personnels roulants de déménagement, y compris les personnels non conducteurs de véhicules poids lourds. La mise en place d'une mutuelle de branche dans le cadre des institutions existantes sera étudiée.

Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance

Article 1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 4, alinéa 2, de l'accord du 5 mars 1986 modifié, et après avoir examiné :

- les comptes des années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 ;

- les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes dates,
les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT-Prévoyance.

Entrée en application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et

L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2004.

Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise Annexe VI

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article 39 de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie relatives au versement direct ou au déblocage, à titre exceptionnel, des droits à participation aux résultats de l'entreprise attribués aux salariés en 2005 au titre du dernier exercice clos ;

Considérant les dispositions relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise figurant dans l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant les modalités d'application de ces mesures (versement direct ou déblocage exceptionnel) fixées par circulaire interministérielle et plus particulièrement par la circulaire du 4 octobre 2005,
il est convenu ce qui suit :

Objet du présent accord

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'article 39 de la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie sans remise en cause, aussi bien des dispositions relatives à la participation figurant à l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, que des pratiques des entreprises en la matière.

Cet accord ne concerne que les entreprises qui appliquent les dispositions de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Versement direct ou déblocage, à titre exceptionnel, des droits

Article 2

En vigueur non étendu

Seules sont visées par les dispositions du présent accord les sommes issues de la participation versée en 2005 au titre du dernier exercice clos.

Les personnels bénéficiaires des dispositions de l'accord conventionnel sur la participation (annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport susvisée) peuvent obtenir, jusqu'au 31 décembre 2005 :

- le versement direct desdites sommes non encore affectées ;

- le déblocage, à titre exceptionnel, desdites sommes affectées à un compte courant bloqué.

Demande des bénéficiaires

Article 3

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord peuvent demander, dès la signature de celui-ci et jusqu'au 31 décembre 2005, le versement direct ou le déblocage exceptionnel de tout ou partie des sommes issues de la participation versée en 2005 au titre du dernier exercice clos.

Le versement direct ou le déblocage exceptionnel desdites sommes doit être réalisé en une seule fois et dans les meilleurs délais.

Entrée en application

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Dépôt et publicité

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 novembre 2005.

Avenant à l'accord sur l'ARTT du 18 avril 2002 Avenant n° 3 du 21 décembre 2005

En vigueur étendu

Lors de la signature de l'accord sur la définition, le contenu et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs, le 24 septembre 2004, le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport a pris acte de la déclaration des parties signataires visée au procès-verbal de signature dudit accord.

Les partenaires sociaux ont souhaité donner une portée obligatoire plus large à leurs engagements par le présent avenant dont l'extension sera sollicitée.

Dans ce contexte, le présent avenant a pour objet de compléter et modifier l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002 et ses avenants n° 1 du 28 avril 2003 et n° 2 du 16 janvier 2004.

Modification des dispositions de l'accord ARTT du 18 avril 2002.

Article 1

En vigueur étendu

I. - Modalités d'indemnisation des coupures et de l'amplitude

L'article 7.3.2 c " Cas particulier " est modifié et rédigé comme suit :

(voir cet article)
II. - Définition du travail à temps partiel

Le paragraphe 2 de l'article 17 " Définition " est complété par une phrase rédigée comme suit :

(voir cet article)
III. - Garantie de rémunération

a) Dans le premier paragraphe de l'article 27 " Garantie de rémunération ", les termes: " au titre des 2 premières périodes de 12 mois " sont remplacés par : " au titre des 4 premières périodes de 12 mois ".

b) Il est ajouté à l'article 27 " Garantie de rémunération " 2 paragraphes complémentaires rédigés comme suit :

(voir cet article)

Négociation des chantiers thématiques.

Article 2

En vigueur étendu

I. - Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la négociation des chantiers thématiques énumérés dans les points 1, 2 et 3 de l'article 34 de l'accord AORTT du 18 avril 2002.

Ils conviennent de mener leurs réflexions plus particulièrement sur les chantiers suivants :

- tourisme ;

- abattement supplémentaire de 20 % ;

- contenu et conditions d'exercice de l'activité des conducteurs amenés à transporter des personnes à mobilité réduite ;

- personnels sédentaires.

II. - Dès la signature du présent avenant, les partenaires sociaux fixeront le calendrier et les modalités de déroulement des travaux du chantier thématique consacré au tourisme.

Entrée en vigueur de l'avenant.

Article 3

En vigueur étendu

A compter de la date de signature du présent avenant, ses dispositions font partie intégrante de l'accord du 18 avril 2002 modifié.

Dépôt et extension de l'avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132.10 et L. 133.8 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005.

Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I " Dispositions particulières aux ouvriers " en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 93, ce dernier en date du 24 septembre 2004, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1

En vigueur étendu

L'article 26 " Emplois spéciaux " du chapitre IV " Dispositions particulières au personnel roulant marchandises " de la CCNA 1, abrogé par l'avenant n° 18, est remplacé par un nouvel article 26 ainsi rédigé :
Article 26
Personnels coursier. - Dispositions diverses

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Les nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport (Personnel roulant " marchandises ") sont complétées comme suit :

(voir ce texte)

Clause de sauvegarde.

Article 3

En vigueur étendu

Il est institué, pour chaque personnel coursier, au titre de la première période de 12 mois faisant suite à l'entrée en vigueur du présent avenant, une garantie de rémunération liée à la mise en place du nouveau dispositif de rémunération variable.

Au cours de chaque mois de la période de 12 mois susvisée, la rémunération effective ne pourra être inférieure à la rémunération mensuelle effective antérieure pour un nombre mensuel de courses identique.

Pour un nombre de courses différents, la rémunération effective perçue sera proportionnelle au nombre de courses effectuées.

Sont pris en compte au titre de la rémunération effective visée ci-dessus tous les éléments de rémunération hors primes, hors heures supplémentaires et hors remboursement de frais.

Poursuite des négociations.

Article 4

En vigueur étendu

1. Carnet de route autocopiant

Les partenaires sociaux conviennent d'engager, dès la signature du présent avenant, la négociation sur la création du carnet de route autocopiant visé à l'article 1er ci-dessus (nouvel article 26.2.3 de la CCNA 1).
2. Frais de déplacement

Les partenaires sociaux - conscients de la situation particulière des personnels coursiers, compte tenu du type du véhicule utilisé et de leur zone d'intervention (zone urbaine et/ou périurbaine) qui pratiquement les conduit à ne percevoir que rarement les indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement - souhaitent parvenir à des conditions d'attribution plus adaptées et, si possible, généralisées, desdites indemnités, tenant compte des particularité du métier.

A ce titre, ils conviennent de l'ouverture d'une négociation sur ce sujet à compter de la deuxième quinzaine du mois de janvier 2006.
3. Contenu et durée des modules de formation

Les travaux de la CNPE relatifs au contenu et à la durée des modules de formation s'ouvriront au cours du premier trimestre de l'année 2006.
4. Emploi de " dispatcheur "

La négociation sur le contenu et le positionnement hiérarchique de l'emploi de dispatcheur s'ouvrira également au cours du premier trimestre de l'année 2006.
5. Moyen d'identification du coursier

Les partenaires sociaux étudieront dès la signature du présent avenant, dans le cadre d'un groupe de travail, la faisabilité de la mise en place d'un moyen d'identification du coursier.

Entrée en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel du support réglementaire seul à même d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux règles particulières de qualification des temps du secteur d'activité.

A compter de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux prennent les dispositions nécessaires afin de substituer au livret individuel de contrôle, tel que prévu par les dispositions réglementaires, le document de contrôle mis en place par les dispositions de l'article 2.3 du présent avenant (carnet de route autocopiant).

Dépôt et extension.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2005.

Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers

Article 1

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions de l'article 26 de la CCNA-1 et de son paragraphe 2.3 " Contrôle de la durée du travail ", il est créé un carnet de route constitué de feuilles de temps conforme au modèle joint au présent accord en annexe I.

Ce carnet et les feuilles de temps qui le composent ont vocation à se substituer au livret individuel de contrôle et à le remplacer et constituent pour le personnel coursier un document obligatoire qui permet au sens du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur.

En conséquence, les parties signataires demandent aux services compétents du ministère chargé des transports de prendre les mesures réglementaires qui s'imposent permettant de rendre le modèle défini obligatoire dans l'ensemble des entreprises dites de courses pour les personnels considérés.

Entrée en vigueur.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel rendant obligatoire ledit document de contrôle.

Publicité et dépôt.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Personnel coursier

En vigueur étendu

Feuille de temps n°

N° Siret entreprise :

Nom et prénom du salarié :

Emploi occupé :

Jours mois	Amplitude et durée de travail				Informations véhicules		Frais de déplacements
	Heure de prise de service	Heure de fin de servuce	Amplitude journalière (temps de pause compris) limitée à 10 heures (1)	Durée du travail journalière (2)	N° d'immatriculation du véhicule	Kilométrage journalier	Protocole du 30 avril 1974
Jour 1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							

14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
Cumul (3)							

(1) L'amplitude journalière est limitée à 10 heures ; elle peut être prolongée à 11 heures 2 fois par semaine quand les conditions d'exploitation le rendent nécessaire.
(2) Correspond à l'amplitude journalière diminuée d'une durée forfaitaire de 1 heure (art. 2.2, avenant n° 94).
(3) La durée du travail effectif s'effectue sur la base du cumul mensuel des durées d'activité journalières;

Observations et signatures	
Employeur ou son représentant	Salarié

Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du " bonus exceptionnel "

En vigueur étendu

Grand routier ou longue distance et autre que grand routier ou longue distance

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	8,17
128 D	8,18
138 D	8,21
150 D	8,85
120 DC1	8,18
128 DC1	8,41
138 DC1	8,44

150 DC1	8,87
120 DC2	8,19
128 DC2	8,47
138 DC2	8,50
150 DC2	8,94

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,82 ou 20,55 , travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Entreprises de transport de déménagement personnel ouvrier sédentaire

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	8,17
128 D	8,18
138 D	8,21
150 D	8,85

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,82 ou 20,55 , travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Entreprises de transport de déménagementpersonnel employé

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
105	8,17
110	8,18
115	8,19
120	8,28
125	8,35
132,5	8,44
140	8,5
148,5	8,65

Entreprises de transport de déménagementpersonnel technicien et agent de maîtrise

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
1	150	8,85
2	157,5	8,95
3	165	9,2

4	175	9,77
5	185	10,31
6	200	11,16
7	215	12
8	225	12,56

Entreprises de transport de déménagementpersonnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

A compter du 1er juillet 2006

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2005	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	26 870,4	2 015,28
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 616,96	2 146,27
3	113	jusqu'à 5 ans	30 363,86	2 277,29
4	119	jusqu'à 5 ans	31 975,34	2 398,15
5	132	jusqu'à 5 ans	35 468,64	2 660,15
6	145	jusqu'à 5 ans	38 962,09	2 922,16

(1) Article 5, alinéa 4.

Première étape de revalorisation des rémunérations conventionnelles

Article 1

En vigueur étendu

1.1. Taux horaires (1)

A compter du 1er juillet 2006, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent accord.

1.2. Rémunérations annuelles garanties

A compter du 1er juillet 2006, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2006 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent accord.

(1) Point étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 21 février 2007, art. 1er).

Mise en oeuvre du " bonus exceptionnel "

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006, il est permis aux entreprises de déménagement de verser un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 par salarié exonéré de cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par les articles L. 132-26 et suivants du code du travail, le montant et les modalités de versement du bonus exceptionnel sont définis par accord collectif.

Faute de parvenir à un accord et dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés, le montant et les modalités de versement du bonus exceptionnel sont fixés par l'employeur après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, et à défaut par décision de l'employeur.

En tout état de cause, le bonus :

- peut être modulé en fonction du salaire, de la classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence du salarié dans l'entreprise ;

- doit être versé avant le 31 juillet 2006, le montant des sommes versées ainsi que le montant par salarié devant être notifiés aux URSSAF avant le 31 décembre 2006 ;

- ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes prévues par accord salarial ou par contrat de travail. Il ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale versés par l'employeur, ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 (arrêté du 21 février 2007, art. 1er).

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de sa signature dans le respect de l'article 1er.

Dépôt et publicité

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 juin 2006.

Avenant n° 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage

Indemnisation des dépassements d'amplitude.

Article 1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles 2 et 8 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement des CDD d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005, le montant et les modalités de versement de l'indemnité pour dépassement d'amplitude sont fixés dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par les articles L. 132-26 et suivants du code du travail, il revient à l'accord collectif de déterminer le montant et les modalités de versement de l'indemnité pour dépassement d'amplitude, sans que ce montant puisse être inférieur au montant repère fixé par le présent accord ;

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de salariés mandatés ou faute d'être parvenu à un accord collectif dans celles dotées d'un ou plusieurs délégués syndicaux ou d'un ou plusieurs salariés mandatés, le montant de l'indemnité pour dépassement d'amplitude est temporairement fixé à 5,5 par heure de dépassement d'amplitude au-delà de 12 heures plus de deux fois par semaine en période creuse, définie par l'accord susvisé comme étant la période s'étendant du 15 septembre au 15 juin.

A l'issue de la première année d'application du présent accord, ce montant repère fera l'objet d'une revalorisation de 7,7 %.

Au-delà de cette première année d'application, dans ces mêmes entreprises, l'indemnité pour dépassement d'amplitude est revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire du coefficient 150 DC2 des personnels ouvriers déménagement.

Par ailleurs, compte tenu de sa nature juridique, cette indemnité pour dépassement d'amplitude est soumise à cotisations sociales.

L'application des dispositions du présent accord ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants " grands routiers ou longue distance ".

Relevé hebdomadaire d'activité.

Article 2

En vigueur étendu

Le modèle type de relevé hebdomadaire d'activité tel que défini à l'article 4 de l'accord du 22 septembre 2005 est annexé au présent avenant (1).

Entrée en vigueur.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement des CDD d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 auxquelles elles se rattachent.

Dépôt et publicité.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 juin 2006.

Avenant à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance Avenant du 14 décembre 2006

En vigueur non étendu

Considérant la loi du 15 décembre 2005 relative à l'intermédiation en assurance.

Considérant que les statuts de la CARCEPT-Prévoyance doivent être en conformité avec ces dispositions légales avant le 31 décembre 2006.

Considérant par ailleurs la nécessité de nommer un cocommissariat aux comptes, l'institution ayant été désignée entité combinante dans le cadre de la combinaison des comptes des institutions de prévoyance du groupe D & O,
décident en conséquence de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'article 2 " Objet " est complété comme suit :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 13 " Commission paritaire " est modifié et complété comme suit :

(Voir cet article).

Entrée en application.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature, il est annexé à l'accord du 5 mars 1996.

Dépôt et publicité.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt, à la direction générale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'une demande d'extension dans les conditions fixées repectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2006.

Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels

Article 1

Objet

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en oeuvre la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour frais professionnels conformément aux engagements actés au point 2 de l'article 34 « Chantiers thématiques » de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, modifié par l'avenant n 1 du 28 avril 2003, lequel dispose que les partenaires sociaux « conviennent d'engager une négociation sur les conditions dans lesquelles il sera procédé, dans un délai de 4 ans, à la suppression dudit abattement, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés ».

Article 2

Champ d'application

En vigueur étendu

2.1. Personnels concernés

Sont concernés par les dispositions du présent accord les personnels relevant des professions mentionnées à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts. Il s'agit des seuls personnels conducteurs d'autocars à services réguliers, scolaires ou occasionnels auxquels la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels est appliquée conformément à la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

2.2. Entreprises concernées

Sont concernées les entreprises qui appliquent la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels à la date de la signature du présent accord.
Cet accord ne s'applique donc pas aux entreprises qui, à la date de signature du présent accord, ont :
— d'ores et déjà supprimé l'abattement supplémentaire de 20 % par accord d'entreprise ou d'établissement ou par avenant au contrat de travail :
— d'ores et déjà défini les modalités de suppression dudit abattement au 1er janvier 2008.
Aucun accord d'entreprise ou d'établissement signé postérieurement à la date de signature du présent accord ne pourra déroger aux stipulations dudit accord.

Article 3

Modalités du maintien du niveau de la rémunération

En vigueur étendu

Il est institué pour les personnels des entreprises visés ci-dessus une garantie du niveau de rémunération sous la forme d'une indemnité différentielle dont les modalités de mise en oeuvre sont les suivantes :

Est prise en compte la rémunération nette annuelle dénommée S0 calculée en appliquant un taux d'abattement de 20 % puis un taux forfaitaire de charges salariales de 23, 2 % sur le salaire brut perçu au cours de l'année 2006 (salaire mensuel brut par 12), auquel on ajoute le treizième mois et les frais professionnels au sens du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, à l'exclusion des autres éléments de rémunération.

Le taux forfaitaire de charges salariales de 23, 2 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire abattu tenant compte des cotisations de prévoyance qui, elles, sont calculées sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette S0 est révisée chaque année selon l'échéancier suivant :

- 1, 7 % au titre de l'année 2007,

- porté à 3, 43 % au titre de l'année 2008 ;

- porté à 5, 19 % au titre de l'année 2009 ;

- porté à 6, 98 % au titre de l'année 2010 ;

- porté à 8, 79 % au titre de l'année 2011.

Cette rémunération nette annuelle révisée est dénommée :

- S0 pour 2006, pour mémoire ;

- S1 pour 2007, pour mémoire ;

- S2 pour 2008 ;

- S3 pour 2009 ;

- S4 pour 2010 ;

- S5 pour 2011.

Elle est comparée à la rémunération nette de l'exercice concerné calculée en appliquant un taux forfaitaire de charges salariales de 22 % et majorée du montant des frais professionnels, au sens du protocole susvisé, de l'exercice 2006. Les frais professionnels réels perçus au cours de l'exercice concerné ne sont pas pris en compte.

Le taux forfaitaire de charges salariales de 22 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette majorée du montant des frais professionnels de l'année 2006 est dénommée :

- N0 pour 2006, pour mémoire ;

- N1 pour 2007, pour mémoire ;

- N2 pour 2008 ;

- N3 pour 2009 ;

- N4 pour 2010 ;

- N5 pour 2011.

L'indemnité différentielle dénommée « I » est la différence entre « S » et « N » pour les années concernées :

- I0 pour 2006, pour mémoire ;

- I1 pour 2007, pour mémoire ;

- I2 pour 2008 ;

- I3 pour 2009 ;

- I4 pour 2010 ;

- I5 pour 2011.

Elle est recalculée en brut avec un taux forfaitaire de charges salariales de 22 %.

Le droit à indemnité différentielle individuelle est apprécié chaque année. Le montant dû au titre de l'indemnité différentielle est ensuite calculé de la manière suivante :

- I0 = S0 - N0 pour 2006 (sans objet) ;

- I1 = S1 - N1 pour 2007 (sans objet) ;

- I2 = S2 - N2 pour 2008 ;

- I3 = S3 - N3 pour 2009 ;

- I4 = S4 - N4 pour 2010 ;

- I5 = S5 - N5 pour 2011.

En cas de réduction ou d'augmentation du nombre d'heures de travail effectif liée à la transformation du contrat de travail (passage du temps partiel au temps complet ou inversement) entre l'année de référence et l'année à comparer, l'indemnité différentielle est calculée pro rata temporis de la nouvelle durée contractuelle.

Cette indemnité différentielle est payée en un seul versement avec le salaire de décembre des exercices concernés. Elle est versée, par calcul individuel, pendant une période maximale de 4 années qui prend effet le 1er janvier 2008 et qui se

termine le 31 décembre 2011 (2008, 2009, 2010, 2011).

Compte tenu des modalités de calcul de l'indemnité différentielle fixées ci-dessus, tout bénéficiaire peut, le cas échéant, être amené à sortir du dispositif avant l'expiration de la période de 4 années.

Tout bénéficiaire est informé chaque année de sa situation au moyen d'une fiche individuelle annexée à son bulletin de paie du mois de décembre 2008 et / ou 2009 et / ou 2010 et / ou 2011. Un modèle de fiche individuelle est présenté en annexe.

En cas de rupture du contrat de travail d'un bénéficiaire de l'indemnité différentielle en cours d'année civile, cette indemnité, calculée sur la base du dernier pourcentage de l'année en cours, lui sera versée, pro rata temporis, avec son solde de tout compte.

Les modalités de versement de l'indemnité différentielle peuvent être aménagées par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction de leurs contraintes techniques et / ou administratives pour prévoir, notamment, des versements échelonnés.

Quelles que soient les modalités retenues, celles-ci ne doivent pas avoir d'incidence sur le mode de calcul de ladite indemnité.

Article 4

Valorisation de l'indemnité différentielle

En vigueur étendu

La garantie du niveau de rémunération visée à l'article 3 ci-dessus est assortie d'un dispositif de valorisation de l'indemnité différentielle pour le personnel concerné.
L'indemnité de l'exercice en cours (I) est majorée chaque année par application d'un coefficient. Ce dernier est égal à 1 % par année d'ancienneté constatée dans l'entreprise au 31 décembre 2006.
Aucune indemnité différentielle n'est due au titre des exercices 2006 et 2007.

Article 5

Date d'application de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 %

En vigueur étendu

La suppression de l'abattement est effective à compter du 1er janvier 2008. En conséquence, le 1er exercice de comparaison débute au 1er janvier 2008.

Article 6

Commission de suivi du présent accord

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord, composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des

difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions.
Au moins 1 fois par an, cette commission nationale de suivi examine les conditions d'application du présent accord, tranche les éventuelles difficultés et propose des solutions pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 7

Portée du présent accord

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de donner au présent accord une valeur normative à partir de la date de sa signature.
En conséquence, l'abattement de 20 % pour frais professionnels est supprimé pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter du 1er janvier 2008.

Article 8

Dépôt et extension de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Observations liminaires

La suppression des déductions supplémentaires pour frais professionnels adoptée dans le cadre de la loi de finances pour 1997 et accordée aux professions mentionnées à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts, ainsi qu'à diverses professions ayant bénéficié de décisions ministérielles favorables était programmée sur 4 années pour prendre fin avec la déclaration des revenus effectuée en 2002.
Selon le rapport d'information déposé en juillet 1998 par la commission des finances, de l'économie générale et du plan, la période transitoire devait être mise à profit pour favoriser la concertation entre les pouvoirs publics et les professions concernées afin de dégager une solution équitable et durable.
Dans ce contexte, l'analyse des conséquences en matière sociale de la suppression de la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels pour les personnels de conduite devait amener les partenaires sociaux à prendre position quant au maintien de la référence à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts pour maintenir les règles de calcul des charges sociales en vigueur dans les entreprises.
Le ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées a pris acte de ces évolutions pour modifier les dispositions régissant les conditions de la déductibilité des frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Les arrêtés de 1975 ont été modifiés en décembre 2002 puis en juillet 2005.
Les partenaires sociaux ont pris en compte les évolutions législatives et réglementaires en matière fiscale de 1997 et sociale de 2002 et 2005. Un accord a été conclu en avril 2003 pour mettre en place les nouvelles obligations, et particulièrement les conditions de la consultation des salariés dans les entreprises, notamment celles dépourvues de représentation syndicale.
Les partenaires sociaux conviennent d'alerter l'ensemble des acteurs concernés (opérateurs, donneurs d'ordre...) des

conséquences économiques et sociales du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Modèle type de fiche individuelle de calcul de l'indemnité différentielle (En euros.)

Nom	DURAND	Prénom	Jean										
	Date d'embauche	Ancienneté dans l'entreprise											
SMIC annuel													
Calcul avec abattement						Calcul sans abattement							
Exercice	Echéancier fixé à l'article 3	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire brut abattu	Charges forfaitaires 23, 2 %	Salaire net perçu	Augmentation en pourcentage des rémunérations	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Salaire net charges forfaitaires 22 %	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire net sans abattement avec frais professionnels	Indemnité différentielle nette	Indemnité différentielle brute
2006	100, 00						100, 00						
2007	101, 70												
2008	103, 43												
2009	105, 19												
2010	106, 98												
2011	108, 79												

Avenant n° 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 50, ce dernier en date du 16 février 2007, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er août 2007.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers
(chiffres en vigueur à compter du 1er août 2007)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX (en euros)	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	11,32	Article 8-1, alinéas 2 et 3, article 9-10, alinéa 1, et article 11
Indemnité de repas unique	7	Article 8-1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,13	Article 8-2, alinéa 2, et article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,25	Article 12
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	22,75	Article 10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	26,17	Article 11

Avenant n° 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels

En vigueur étendu

Observations liminaires

Les partenaires sociaux ont pris acte de la décision de la commission nationale de la négociation collective réunie le 29 septembre 2007 de ne pas étendre la clause d'indexation de la rémunération S0 déterminée à l'article 3 de l'accord du 27 mars 2007 sur la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour frais professionnels.
Compte tenu de l'impact de cette décision sur l'équilibre économique et social global de l'accord, les partenaires sociaux ont

décidé d'amender l'article 3 « Modalités du maintien du niveau de la rémunération » dudit accord par le présent avenant. Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

En vigueur étendu

Modèle type de fiche individuelle de calcul de l'indemnité différentielle

(En euros.)

NOM	DURAND	PRENOM	JEAN										
Date d'embauche	Ancienneté dans l'entreprise												
SMIC annuel													
						Calcul sans abattement							
Exercice	Echéancier fixé à l'article 3	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire brut abattu	Charges forfaitaires 23, 2 %	Salaire net perçu	Augmentation en % des rémunérations	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Salaire net charges forfaitaires 22 %	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire net sans abattement avec frais professionnels	Indem-nité différen-tielle nette	Indem-nité différen-tielle brute
2006	100, 00					100,00							
2007	101, 70												
2008	103, 43												
2009	105, 19												
2010	106, 98												
2011	108, 79												

Article 1

En vigueur étendu

L'article 3 « Modalités du maintien du niveau de la rémunération » est modifié comme suit :

Article 3
Modalités du maintien du niveau de la rémunération

Il est institué pour les personnels des entreprises visés ci-dessus une garantie du niveau de rémunération sous la forme d'une indemnité différentielle dont les modalités de mise en oeuvre sont les suivantes :
Est prise en compte la rémunération nette annuelle dénommée S0 calculée en appliquant un taux d'abattement de 20 % puis un taux forfaitaire de charges salariales de 23, 2 % sur le salaire brut perçu au cours de l'année 2006 (salaire mensuel brut par 12), auquel on ajoute le treizième mois et les frais professionnels au sens du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, à l'exclusion des autres éléments de rémunération.
Le taux forfaitaire de charges salariales de 23, 2 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire abattu tenant compte des cotisations de prévoyance qui, elles, sont calculées sur un salaire non abattu.
Cette rémunération nette S0 est révisée chaque année selon l'échéancier suivant :
— 1, 7 % au titre de l'année 2007,
— porté à 3, 43 % au titre de l'année 2008 ;
— porté à 5, 19 % au titre de l'année 2009 ;
— porté à 6, 98 % au titre de l'année 2010 ;
— porté à 8, 79 % au titre de l'année 2011.
Cette rémunération nette annuelle révisée est dénommée :

— S0 pour 2006, pour mémoire ;
— S1 pour 2007, pour mémoire ;
— S2 pour 2008 ;
— S3 pour 2009 ;
— S4 pour 2010 ;
— S5 pour 2011.

Elle est comparée à la rémunération nette de l'exercice concerné calculée en appliquant un taux forfaitaire de charges salariales de 22 % et majorée du montant des frais professionnels, au sens du protocole susvisé, de l'exercice 2006. Les frais professionnels réels perçus au cours de l'exercice concerné ne sont pas pris en compte.

Le taux forfaitaire de charges salariales de 22 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette majorée du montant des frais professionnels de l'année 2006 est dénommée :

— N0 pour 2006, pour mémoire ;
— N1 pour 2007, pour mémoire ;
— N2 pour 2008 ;
— N3 pour 2009 ;
— N4 pour 2010 ;
— N5 pour 2011.

L'indemnité différentielle dénommée « I » est la différence entre « S » et « N » pour les années concernées :

— I0 pour 2006, pour mémoire ;
— I1 pour 2007, pour mémoire ;
— I2 pour 2008 ;
— I3 pour 2009 ;
— I4 pour 2010 ;
— I5 pour 2011.

Elle est recalculée en brut avec un taux forfaitaire de charges salariales de 22 %.

Le droit à indemnité différentielle individuelle est apprécié chaque année. Le montant dû au titre de l'indemnité différentielle est ensuite calculé de la manière suivante :

— I0 = S0 — N0 pour 2006 (sans objet) ;
— I1 = S1 — N1 pour 2007 (sans objet) ;
— I2 = S2 — N2 pour 2008 ;
— I3 = S3 — N3 pour 2009 ;
— I4 = S4 — N4 pour 2010 ;
— I5 = S5 — N5 pour 2011.

En cas de réduction ou d'augmentation du nombre d'heures de travail effectif liée à la transformation du contrat de travail (passage du temps partiel au temps complet ou inversement) entre l'année de référence et l'année à comparer, l'indemnité différentielle est calculée pro rata temporis de la nouvelle durée contractuelle.

Cette indemnité différentielle est payée en un seul versement avec le salaire de décembre des exercices concernés. Elle est versée, par calcul individuel, pendant une période maximale de 4 années qui prend effet le 1er janvier 2008 et qui se termine le 31 décembre 2011 (2008, 2009, 2010, 2011).

Compte tenu des modalités de calcul de l'indemnité différentielle fixées ci-dessus, tout bénéficiaire peut, le cas échéant, être amené à sortir du dispositif avant l'expiration de la période de 4 années.

Tout bénéficiaire est informé chaque année de sa situation au moyen d'une fiche individuelle annexée à son bulletin de paie du mois de décembre 2008 et / ou 2009 et / ou 2010 et / ou 2011. Un modèle de fiche individuelle est présenté en annexe.

En cas de rupture du contrat de travail d'un bénéficiaire de l'indemnité différentielle en cours d'année civile, cette indemnité, calculée sur la base du dernier pourcentage de l'année en cours, lui sera versée, pro rata temporis, avec son solde de tout compte.

Les modalités de versement de l'indemnité différentielle peuvent être aménagées par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction de leurs contraintes techniques et / ou administratives pour prévoir, notamment, des versements échelonnés.

Quelles que soient les modalités retenues, celles-ci ne doivent pas avoir d'incidence sur le mode de calcul de ladite indemnité.

Article 2

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Avenant n° 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de déplacement des ouvriers (1)

En vigueur étendu

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 mars 2008, art. 1er)

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° s 1 à 51, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, du transport de déménagement, des activités auxiliaires du transport, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2008.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers
(Chiffres en vigueur à compter du 1er janvier 2008)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX (en euros)	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,08	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,44	Article 4
Indemnité de repas unique nuit	7,23	Article 12
Indemnité spéciale	3,27	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,54	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		Article 6
- 1 repas + 1 découcher	38,62	
- 2 repas + 1 découcher	50,70	

Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire

En vigueur non étendu

A l'issue de la réunion de la CNIC du 21 décembre 2007, les signataires du présent relevé ont convenu de signer un avenant n° 3 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur la base des points d'accords du 6 juin 2007 et du projet de rédaction remis le 15 octobre 2007 modifié comme suit :
Le coefficient de décompte à 90 % est atteint dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord.

À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 3e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	
Coefficient de décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le reste sans changement.
Les parties signataires conviennent de se revoir le plus rapidement possible en janvier 2008, en vue de signer l'avenant n° 3 modifié selon les conclusions du présent relevé.

Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

Considérant la volonté des entreprises de transport sanitaire d'apporter des réponses aux attentes de leurs salariés,
Considérant les impératifs d'exploitation des entreprises de transport sanitaire et l'évolution de leurs pratiques, qui leur imposent de préserver leur capacité d'investissement afin notamment de pouvoir faire face aux exigences sanitaires et aux nouvelles normes européennes ;
Considérant les évolutions intervenues en matière de réglementation de la durée du travail ;
Considérant la nécessité pour les entreprises de transport sanitaire d'obtenir des compensations tarifaires,
les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :
Les dispositions de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, modifiées par les avenants n° s 1 et 2, sont à nouveau modifiées comme suit.

Article 1

En vigueur étendu

L'article 2 « Définitions et limites maximales » est modifié comme suit :
1. Au point : « Services de permanence » du point a « Temps de travail effectif » :
Après le premier paragraphe, inchangé, il est inséré un nouveau paragraphe rédigé comme suit :
« Le samedi (entre 6 heures et 22 heures) est considéré comme un service de permanence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.
Le salarié doit être informé de ce service, conformément aux dispositions de l'article 4 " Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation du travail ” et plus particulièrement en respectant le délai d'affichage de 15 jours sauf événement imprévisible.
A défaut de remplir ces conditions, le samedi ne peut pas être considéré comme un service de permanence. »
Les paragraphes 2, 3 et 4 deviennent les paragraphes 3, 4 et 5 sans changement.
Les exemples sont inchangés.
2. Les dispositions du point : « Limites maximales » du point a « Temps de travail effectif » sont complétées comme suit :
— par un préambule rédigé comme suit :
« Dans le transport sanitaire, les règles concernant la durée du travail sont fixées par la directive européenne 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003, le code du travail français et les dispositions du présent accord-cadre. »
— par 2 paragraphes rédigés comme suit :
« La durée maximale hebdomadaire de travail des personnels ambulanciers roulants ne peut excéder 48 heures en moyenne sur un trimestre ou toute autre période plus courte qui pourrait être mise en place dans l'entreprise par accord d'entreprise, au sens de la définition du temps de travail fixée par la directive 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003.
Pour vérifier le respect de la limite maximale fixée au paragraphe ci-dessus, le temps de travail s'apprécie conformément aux définitions données par les dispositions communautaires en vigueur. En conséquence, cette limite maximale s'apprécie sans application du régime de pondération prévu au point a du 3. 1 de l'article 3 " Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants ” ci-dessous. »
Le reste sans changement.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3 « Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers roulants » est modifié comme suit :
Au sous-article 3. 1 « Principes », le point a « Le décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein » est établi dans les conditions ci-dessous est remplacé par :
« a) Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein

Afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, coupures et de la variation de l'intensité de leur activité, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers roulants est décompté, dans les conditions visées ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, prises en compte :
1. Services de permanence : pour 75 % de leurs durées ;
2. En dehors des services de permanence : pour 90 % de leurs durées.
Le coefficient de décompte à 90 % est atteint dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord.

À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	
Coefficientde décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le régime ci-dessus doit conduire, pour les salariés concernés, à retenir un temps de travail au moins égal à celui résultant de leur situation antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord.
Une comparaison devra donc être opérée, à l'issue de la période de référence retenue dans l'entreprise, entre le temps de travail résultant de l'ancien et du nouveau mode de calcul retenu par l'employeur, le temps le plus favorable pour le salarié devant être retenu.
Les éléments ayant servi au calcul du temps de travail et de la rémunération doivent figurer sur un document annexe au bulletin de paye. »
Le reste sans changement.

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5. 1 « Principe » de l'article 5 « Repos quotidien » est modifié comme suit :
« Les salariés doivent respecter un repos physiologique quotidien d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail ou de permanence, sauf dérogation prévue à l'article 5. 2 ci-dessous. »

Article 4

En vigueur étendu

1.L'article 6 « Réduction du temps de travail » est modifié et devient :
Article 6 « Aménagement, réduction du temps de travail ».
2. Il est créé un nouvel article 6. 0 rédigé comme suit :
« Article 6. 0. " Cycles de travail ”
Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail compatible avec la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.
Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne pourra excéder 12 semaines.
Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.
L'employeur doit établir pour chaque période un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.
En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.
La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.
En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail. »
3.L'article 6. 4 « Réduction de la durée du travail par la mise en oeuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail » est modifié et devient : Article 6. 4 « Mise en oeuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail ».
Avant le point a « Principes et périodes de référence », un paragraphe rédigé comme suit est inséré :
« A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un régime de modulation du temps travail doit obligatoirement faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de cet avenant continuent à produire leurs effets. »
Le reste sans changement.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 7 « Modalités de contrôle et de suivi » est modifié comme suit :
Au point a « Moyens de contrôle », après le paragraphe 3, un nouveau paragraphe 4, rédigé comme suit, est créé :
« La feuille de route doit être conforme au texte de l'arrêté ministériel et prend une forme autocopiante ; en aucun cas il ne peut s'agir d'un document photocopié. »
L'ancien paragraphe 4 devient le paragraphe 5 sans changement.
Les points b, c et d sont inchangés.

Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article 1er « Salaire mensuel professionnel garanti » de l'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004, les dispositions de l'article 8 « Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations » sont supprimées.
Le reste sans changement.

Article 7

En vigueur étendu

1. Le titre III « Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail » devient : Titre III « Mesures d'accompagnement ».
2.L'article 10 « Contingent d'heures supplémentaires » est modifié comme suit :
Le préambule est supprimé.
L'article 10. 1 « Contingent hors dispositif d'aménagement, réduction du temps de travail » devient « Contingent hors modulation du temps de travail » rédigé comme suit :
« En accompagnement du dispositif de décompte du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires hors dispositif de modulation tel que prévu par l'article 6 est fixé comme suit :

À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À PARTIR du 3e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n° 3	
Contingent annuel d'heures supplémentaires	200 heures	240 heures	320 heures	385 heures

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus, ouvrent droit aux majorations, et, le cas échéant, à l'attribution d'un repos compensateur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise. »
L'article 10. 2 « Contingent dans le cadre des dispositifs d'aménagement, réduction du temps de travail » devient « Contingent en cas de modulation du temps de travail » modifié comme suit :
Les termes « des dispositifs d'aménagement, réduction du temps de travail » sont remplacés par les termes « de la modulation du temps de travail ».
Le reste sans changement.

Article 8

En vigueur étendu

A l'article 12 « Salaire mensuel professionnel garanti — SMPG », l'article 12. 6. « Dimanche et jours fériés travaillés » est modifié comme suit :
« Les indemnités de dimanche et jours fériés travaillés, telles que visées respectivement dans les articles 7 ter et 7 quater de la CCNA-1 et dans les conditions qu'ils fixent, sont versées forfaitairement quelle que soit la durée du travail constatée. Leur montant figure sous les barèmes de taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers et est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires conventionnels précités. »
La reprise de ces dispositions entraîne l'abrogation de l'accord relatif aux indemnités de dimanche et jours fériés des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 2 décembre 2004 devenu sans objet.

Article 9

En vigueur étendu

1.L'ancien article 18 « Entrée en application de l'accord » est supprimé.
2.L'ancien article 19 « Publicité et dépôt » devient l'article 21 « Publicité et dépôt ».

Article 10

En vigueur étendu

Il est créé un nouvel article 18 « Travail de nuit » rédigé comme suit :
« L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport sanitaire nécessitent des entreprises de transport sanitaire de pouvoir recourir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du temps des personnels ambulanciers des entreprises du secteur.
Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.
Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures englobant en tout état de cause la période 24 heures / 5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :
— soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
— soit accomplit au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période nocturne telle que définie ci-dessus.
La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel ambulancier travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.
En contrepartie, les salariés concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensateur attribuées dans les conditions prévues à l'article L. 213-11 du code du travail et conformément aux règles d'attribution du repos compensateur de droit commun ou accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant.
Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnels bénéficient des contreparties suivantes :
— pour les personnels ambulanciers dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation exclusive à des services de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;
— pour les autres personnels ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 5 %.
Sur demande du salarié, une partie de cette compensation peut être transformée en compensation pécuniaire, sans que cette transformation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.
Dès lors que le salarié concerné franchit le seuil des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le droit à contrepartie lui est ouvert selon des modalités à définir (paiement sur demande du salarié et attribution des repos sur la base du régime du repos compensateur).
L'entreprise doit mettre en place une information mensuelle des heures de nuit effectuées par le salarié permettant à ce dernier de demander le déclenchement des majorations et des repos compensateurs.
Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les personnels concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives au travail de nuit dans les conditions qu'elles fixent.
De ce point de vue, les entreprises devront porter une attention particulière à l'organisation des horaires des travailleurs de nuit afin de leur faciliter l'exercice de leur vie professionnelle nocturne en tenant compte de leurs obligations familiales et sociales.
La considération du sexe ne pourra être retenue par l'entreprise pour embaucher ou ne pas embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.
Ce principe s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification et de promotion professionnelle.
Il est également rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.
Au cours de leur permanence de nuit, lorsque leur temps de travail aura atteint 6 heures, les travailleurs de nuit devront disposer d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.
Compte tenu des exigences de sécurité liées à la nature de leurs missions, cette pause pourra être interrompue en cas de demande d'intervention pendant cette période.
Dans cette hypothèse, les personnels concernés devront pouvoir bénéficier du temps de pause manquant avant la fin de leur permanence de nuit.
S'il est constaté qu'un salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au cours de son service de permanence en raison d'une ou plusieurs interruptions, l'entreprise doit fixer les conditions dans lesquelles le reliquat doit être pris. »

Article 11

En vigueur étendu

Il est créé un nouvel article 19 « Temps de repos et de pause » rédigé comme suit :
« Les personnels ambulanciers bénéficient d'un temps de pause quotidien dans les conditions de l'article L. 220-2 du code du travail.
La période de pause peut être remplacée par un repos d'une durée équivalente avant la fin de la journée suivante dans les conditions de l'article L. 220-3 du code du travail. »

Article 12

En vigueur étendu

Il est créé un nouvel article 20 « Commission de suivi du présent accord » rédigé comme suit :
« Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord, composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ces dispositions. »

Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de son extension.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Considérant l'évolution de la réglementation en vigueur, qui nécessite une modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance,
décident que les conditions générales régissant la CARCEPT-Prévoyance seront modifiées en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux conditions générales de l'institution est modifié comme suit :

« CONDITIONS GÉNÉRALES
PARTIE A
DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONDITIONS GÉNÉRALES
Généralités
Article 1er
Objet

Les dispositions des présentes conditions générales définissent les modalités générales de fonctionnement des bulletins ou

contrats d'adhésion conclus par la CARCEPT-Prévoyance.
Elles comprennent :
— les dispositions communes aux conditions générales ;
— les dispositions spécifiques à chacune des garanties.
Les présentes conditions générales sont établies pour préciser les modalités des garanties suivantes :
— décès, invalidité absolue et définitive ;
— incapacité, invalidité ;
— frais médicaux ;
— frais d'obsèques.
Les dispositions s'appliquent au même titre que les statuts aux entreprises ou personnes morales qui y ont adhéré par bulletin ou contrat d'adhésion, aux membres participants et ayants droit au bénéfice desquels cette adhésion aura été donnée, aux anciens participants qui souhaiteraient bénéficier des prestations prévues dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.
Les conditions particulières sont propres à chaque bulletin ou contrat d'adhésion. Elles présentent notamment le détail précis des prestations ainsi que les taux de cotisation.
Il est possible de déroger dans les conditions particulières aux dispositions des présentes conditions générales.

Article 2
Base légale

Tous les bulletins ou contrats d'adhésion conclus par la CARCEPT-Prévoyance sont régis par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, et sous contrôle de l'autorité de contrôle des assurances et mutuelles (ACAM), 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

Article 3
Révision

Les présentes conditions générales peuvent faire l'objet de révision.
Lorsqu'une décision législative ou réglementaire vient à modifier la portée des engagements de la CARCEPT-Prévoyance, cette dernière pourra procéder à la révision des cotisations et / ou des garanties.
Toute révision des cotisations et / ou des garanties ne résultant pas des dispositions de l'article 12 des présentes fait l'objet d'un avenant signé entre le souscripteur et l'institution conformément à l'article L. 932-3 du code de la sécurité sociale.

Adhésion
Article 4
Fondement de l'adhésion

Le bulletin ou contrat d'adhésion comprend les présentes conditions générales, qui concernent l'ensemble des garanties assurées par la CARCEPT-Prévoyance, et les conditions particulières du contrat.
Les garanties prévues au bulletin ou contrat d'adhésion résultent, dans le cadre d'une adhésion à caractère obligatoire :
— soit de dispositions législatives ou réglementaires ;
— soit d'une convention ou d'un accord collectif, émanant du secteur d'activité, de la branche ou de l'entreprise ;
— soit de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise (référendum) ;
— soit d'une décision unilatérale du chef d'entreprise, constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.
Le bulletin ou contrat d'adhésion détermine notamment :
— la date d'effet de l'adhésion ;
— la durée de l'adhésion et de la tacite reconduction ;
— la ou les catégories de personnels visées par l'adhésion ;
— la nature ainsi que le montant des garanties ;
— les taux et assiettes des cotisations correspondant aux garanties prévues.

Article 5
Adhésion. — Date d'effet. — Durée. — Renouvellement
5. 1. Opération collective et opération individuelle

L'opération par laquelle une entreprise ou une personne morale dénommée " l'adhérent ” souscrit au profit de ses salariés ou d'une ou plusieurs catégories d'entre eux un contrat de prévoyance est dite opération collective.
Cette opération collective est à adhésion obligatoire lorsque les salariés concernés sont obligatoirement affiliés à l'institution dont ils deviennent membres participants.
Cette opération collective est à adhésion facultative lorsque les salariés concernés sont libres de s'affilier à l'institution dont ils deviennent membres participants.

L'opération par laquelle le salarié ou l'ancien salarié d'un adhérent à l'institution ou l'un des ayants droit adhère par bulletin ou contrat d'adhésion à une ou plusieurs garanties de l'institution est dite opération individuelle.
Le salarié, ancien salarié ou ayant droit qui adhère sur cette base à l'institution devient membre participant.

5. 2. Date d'effet du contrat d'adhésion

Le bulletin ou contrat d'adhésion indique la date à laquelle il prend effet et expire le 31 décembre suivant à minuit.

5. 3. Durée du contrat d'adhésion

Il se renouvelle ensuite annuellement et par tacite reconduction chaque 1er janvier.
Dans l'hypothèse d'une adhésion collective facultative ou individuelle, le participant peut renoncer à l'adhésion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception pendant un délai de 30 jours à compter du premier versement. Un projet de lettre de renonciation est joint à la notice d'information.
En cas de modification apportée à ses droits et obligations, un nouveau délai de 30 jours court à compter de la remise de la notice d'information.
La renonciation entraîne la restitution par l'institution de l'intégralité des sommes versées et par le participant le remboursement des prestations éventuellement perçues dans un délai maximal de 30 jours à compter de la réception de la lettre recommandée.

Article 6
Conditions de résiliation et dénonciation

Le bulletin ou contrat d'adhésion prend fin par résiliation faite par l'adhérent ou la CARCEPT-Prévoyance, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois avant la date d'échéance du contrat fixée au 31 décembre, soit le 31 octobre.
La CARCEPT-Prévoyance peut également procéder à la résiliation du bulletin ou contrat d'adhésion en cas de défaut de paiement des cotisations (cf. art. 14 des dispositions communes aux conditions générales).
En cas de résiliation du bulletin ou contrat d'adhésion, et sauf en ce qui concerne les garanties associées aux frais de soins de santé, les prestations nées avant la date de résiliation seront maintenues jusqu'à extinction du droit à leur niveau atteint à la date de la résiliation.
Concernant les contrats à tacite reconduction relatifs à des opérations individuelles, dans chaque avis d'échéance annuel de cotisation, est rappelée au membre participant la date limite d'exercice par ce dernier du droit de dénonciation de l'adhésion, au moins 15 jours avant cette date limite.A défaut, le membre participant dispose d'un délai de 20 jours suivant la date d'envoi de l'avis pour dénoncer la reconduction.
Si l'adhésion à la CARCEPT-Prévoyance relève d'une obligation prévue par une convention collective, un accord de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel et que l'adhérent a souscrit des garanties supplémentaires, ce dernier ne pourra résilier son adhésion auprès de la CARCEPT-Prévoyance que pour ces garanties supplémentaires. Il restera tenu, par son adhésion, pour la partie des garanties assurées par la CARCEPT-Prévoyance, en application des obligations prévues par la convention collective, l'accord de branche, ou l'accord professionnel ou interprofessionnel.
La résiliation sera également effective en cas de cessation d'activité de l'adhérent. Elle prendra effet à la date de cessation d'activité.
En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire de l'adhérent, la garantie subsiste pendant la période qui s'écoule entre la date de cessation des paiements et la date de résiliation de l'adhésion.L'administrateur ou le débiteur autorisé par le juge commissaire, ou le liquidateur selon le cas, et la CARCEPT-Prévoyance conserveront le droit de résilier l'adhésion pendant un délai de 3 mois à compter de la date du jugement de sauvegarde, de redressement ou de la liquidation judiciaire. La part des cotisations relative à la période pendant laquelle l'institution ne couvre plus le risque est restituée au débiteur.
En cas de fusion ou absorption de l'adhérent par une autre entreprise ou un autre organisme, la dénonciation de l'adhésion doit être notifiée par lettre recommandée à l'institution et ne peut prendre effet qu'à l'issue d'un préavis de 2 mois visé en tête du présent article.

Participants
Article 7
Obligations des participants

Sont admis au bénéfice des garanties prévues aux conditions particulières du contrat d'adhésion les salariés relevant d'une catégorie définie à ce contrat.
Lorsque l'opération est collective à adhésion obligatoire, l'entreprise s'engage à faire bénéficier des garanties la totalité de son personnel, actuel et futur, appartenant aux catégories de personnel précisées lors de l'adhésion, sous réserve des tolérances prévues par les textes et reprises dans l'acte de mise en place.

Lorsque l'opération est collective à adhésion facultative, chaque adhérent propose la souscription aux membres de la catégorie de personnel concernée qui le souhaitent.
Les salariés et anciens salariés ou ayants droit adhérant à titre individuel auront également la qualité de membre participant.
En complément des garanties collectives souscrites par l'entreprise adhérente, le salarié participant peut, sous certaines conditions et pour certaines garanties, souscrire à des garanties individuelles complémentaires.

Article 8
Obligations des adhérents et membres participants
8. 1. Formalités d'affiliation

Les membres adhérents et participants doivent fournir à l'institution, dans les formes prescrites par celle-ci, toutes déclarations et justifications nécessaires.
L'institution se réserve le droit de procéder ou de faire procéder par des représentants dûment mandatés à tout enregistrement ou contrôle qui lui paraîtrait nécessaire pour vérifier l'exactitude des renseignements qui lui sont fournis.
L'adhérent transmet annuellement à la CARCEPT-Prévoyance, au plus tard le 31 janvier, la liste des salariés assurés par contrat, en précisant pour chaque assuré ses :
— nom ;
— prénom ;
— date de naissance ;
— numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ;
— salaire annuel brut soumis aux cotisations sociales ;
— situation de famille ;
— nombre d'enfants à charge.
Les renseignements relatifs aux mouvements de personnel et aux montants des salaires étant fournis a posteriori, l'entreprise adhérente, lors de la demande de prestations, atteste sur l'imprimé de demande de prestations que ce salarié appartenait aux effectifs de son personnel à la date de la survenance du sinistre. Elle tient ses états de personnel et de salaires à la disposition de la CARCEPT-Prévoyance pour toutes consultations éventuelles.
L'adhérent s'engage à fournir pour chaque salarié, actuel ou futur, un bulletin individuel d'affiliation accompagné des pièces justificatives nécessaires.L'ouverture de la garantie pour chaque salarié est subordonnée à l'accomplissement préalable par l'adhérent de cette formalité administrative.
Dans le cadre d'opérations individuelles, le salarié, l'ancien salarié d'un adhérent à l'institution ou un de ses ayants droit peut présenter une demande d'adhésion à l'une ou plusieurs des garanties visées à l'article 1er des présentes conditions générales.

8. 2. Conséquences d'une fausse déclaration

En matière d'opérations collectives à caractère obligatoire, lorsque la réticence ou la fausse déclaration intentionnelle du participant change la nature du risque ou en fausse l'appréciation pour l'institution, la garantie accordée par l'institution à ce participant est nulle. Les cotisations payées à ce titre demeurent acquises à l'institution.
En matière d'opérations collectives à caractère facultatif et d'opérations individuelles, l'omission ou la déclaration inexacte du participant faite de mauvaise foi entraîne la nullité de la garantie du bulletin ou du contrat d'adhésion.

Article 9
Garanties. — Démarrage et cessation de la couverture

Les garanties entrent en vigueur :
— à la date d'effet du bulletin ou contrat d'adhésion ou de l'avenant ;
— à la date d'entrée dans l'entreprise pour les nouveaux salariés ;
— à la date de changement de catégorie de salariés.
Les garanties cessent :
— à la date d'effet de la résiliation du bulletin ou du contrat d'adhésion (sous réserve des cas de maintien des garanties prévues aux dispositions spécifiques des présentes conditions générales) ;
— à la date de la rupture du contrat de travail (sous réserve du maintien des garanties prévues aux dispositions spécifiques des présentes conditions générales) ;
— à la date du passage dans une catégorie de salariés non visée par le contrat d'adhésion ;
— à la date de la suspension sans rémunération du contrat de travail, notamment en cas de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation ou congé pour convenance personnelle ;
— à la date de liquidation par le salarié de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
— à la suite d'un éventuel contrôle médical.

Article 10
Notice d'information

La CARCEPT-Prévoyance remet à l'entreprise adhérente une notice d'information, composée des présentes conditions générales et des conditions particulières du contrat d'adhésion. Cette notice présente en particulier les garanties, leurs modes d'entrée en vigueur, les exclusions et délais de prescription et les modalités de résiliation du bulletin ou du contrat d'adhésion.
La responsabilité de remise de cette notice aux salariés couverts repose sur l'entreprise adhérente.
L'institution remet également une notice d'information aux membres participants dans le cadre d'opérations individuelles.

Cotisations
Article 11
Assiette et paiement des cotisations

Les cotisations sont fixées :
— soit en fonction d'une valeur forfaitaire ;
— soit en fonction d'un taux appliqué à une assiette de cotisations.
L'assiette de cotisations est elle-même déterminée :
— soit en fonction de la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ;
— soit en fonction des tranches des salaires mensuels bruts soumis aux cotisations sociales :
— tranche A : valeur du salaire inférieure ou égale au PMSS ;
— tranche B : valeur du salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS ;
— tranche C : valeur du salaire comprise entre 4 fois et 8 fois le PMSS ;
— tranche D : valeur du salaire comprise entre 8 fois et 16 fois le PMSS.
Les assiettes et les taux de cotisations sont précisés aux conditions particulières.
Dans le cadre des opérations collectives, les cotisations sont payables trimestriellement par l'entreprise adhérente, à terme échu, dans les 30 jours suivant chaque trimestre civil.
Chacun des paiements doit être accompagné de la déclaration trimestrielle mentionnant :
— le nombre d'assurés à la fin du trimestre civil correspondant ;
— l'assiette ou les assiettes servant de base au calcul des cotisations pour le trimestre concerné.
L'entreprise adhérente est seule responsable du paiement des cotisations, y compris pour ce qui concerne le précompte salarial.
En cas d'opération individuelle, les cotisations calculées selon les garanties retenues sont exigibles dans les 10 jours suivant leur échéance. Les cotisations sont appelées trimestriellement auprès des participants à terme à échoir.L'institution procède au recouvrement des cotisations dues.

Article 12
Indexation

Les taux de cotisation sont réexaminés par l'institution en fin d'année et peuvent être modifiés en fonction de l'équilibre (rapport prestations / cotisations). Le changement de taux doit être signifié à l'adhérent ou au participant, par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard 2 mois avant la date de prise d'effet.
En cas de non-acceptation des taux révisés, l'adhérent a la faculté de mettre fin à son adhésion avant le prochain renouvellement annuel, cette décision étant assimilée à une dénonciation sans délai de préavis. Le non-accomplissement de cette formalité avant le 31 décembre de l'exercice concerné rend applicable de plein droit, à la date prévue, le changement de taux.

Article 13
Révision des taux de cotisation

La définition des garanties, la tarification et leurs règles d'application sont fixées compte tenu des dispositions générales et des bases de remboursement de la sécurité sociale en vigueur à la date d'effet du contrat ou bulletin d'adhésion. Si ces dispositions venaient à être modifiées, la CARCEPT-Prévoyance se réserve la possibilité de procéder à une révision du contrat ou bulletin d'adhésion, à compter, au plus tôt, de la date d'application par la sécurité sociale des dispositions nouvelles.L'adhérent ou le participant conserve néanmoins la possibilité de demander, dans les 30 jours suivant les propositions de la CARCEPT-Prévoyance, la résiliation du contrat ou bulletin d'adhésion sans délai de préavis. La résiliation prend alors effet le premier jour du mois civil suivant la demande de l'adhérent ou du participant ou à compter de la date de modification proposée si elle est postérieure au jour précité.

Article 14
Défaut de paiement des cotisations

Les cotisations réglées en totalité ou en partie au-delà du délai fixé à l'article précédent supportent des majorations de retard à la charge exclusive de l'entreprise adhérente. Les modalités de calcul de ces majorations sont fixées par le conseil d'administration de la CARCEPT-Prévoyance.
La CARCEPT-Prévoyance pourra engager toutes les procédures nécessaires pour obtenir le paiement des cotisations dues, les frais de procédure étant à la charge de l'entreprise adhérente ou du participant.

Article 14. 1
Opérations collectives

A défaut de paiement de tout ou partie des cotisations dans les 10 jours suivant le terme des échéances prévues à l'article précédent, la CARCEPT-Prévoyance transmet une mise en demeure à l'entreprise adhérente, en courrier recommandé avec avis de réception.
En cas de défaut de paiement à l'issue d'une période de 30 jours après l'envoi de la mise en demeure, les garanties sont suspendues. La CARCEPT-Prévoyance transmet un nouveau courrier en recommandé avec avis de réception informant l'entreprise adhérente de la suspension des garanties et de la résiliation du contrat au terme d'un délai de 10 jours suite à l'envoi de ce nouveau courrier si le règlement des cotisations n'est pas intervenu.
En cas de persistance du défaut de paiement, la CARCEPT-Prévoyance pourra procéder à la résiliation du contrat au terme de ce délai de 10 jours, soit 40 jours après l'envoi de la mise en demeure.

Article 14. 2
Opérations individuelles

En cas de non-paiement des cotisations dans les 10 jours de l'échéance, l'institution met en demeure par lettre recommandée le participant d'en acquitter le montant.A compter du 11e jour, l'institution suspend le paiement des prestations jusqu'à régularisation et poursuit le recouvrement par tout moyen de droit. Si dans les 40 jours à compter de la date de la mise en demeure les cotisations ne sont pas versées, le participant sera exclu de la garantie.
Cette exclusion ne libère pas le membre participant du paiement des cotisations dues et l'institution se réserve la faculté de procéder à leur recouvrement par toute voie de droit.

Prestations
Article 15
Revalorisation des prestations

La revalorisation des prestations s'applique aux prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes de conjoint, rentes d'éducation) et au traitement de base servant de calcul au capital décès.
Le montant des prestations évoluera annuellement sur décision du conseil d'administration, en fonction des résultats techniques et de l'évolution des prix à la consommation.
La revalorisation s'applique pour la première fois aux prestations payables 1 an après la date d'entrée en jouissance, avec date d'effet définie par le conseil d'administration.
En cas de résiliation du bulletin ou du contrat d'adhésion ou de suppression de la garantie dont est issue la prestation en cours de service, le niveau des revalorisations est maintenu à celui atteint à la date de la résiliation ou de la suppression.

Article 16
Subrogation

La CARCEPT-Prévoyance pourra, après versement des prestations relatives au décès, à l'incapacité de travail, à l'invalidité et aux frais de soins de santé, demander le remboursement de ces prestations auprès d'un tiers responsable de la maladie ou de l'accident ayant occasionné le versement de ces prestations.

Dispositions diverses
Article 17
Droits d'accès et de rectification

Conformément à la loi Informatique et libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978, les participants disposent d'un droit d'accès et de rectification pour toute information les concernant qui figurerait sur tout fichier à l'usage de l'institution gestionnaire.

Article 18
Prescription

Toutes actions dérivant du contrat ou du bulletin d'adhésion sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.
Les délais de prescription sont fixés :

— à 5 ans pour l'incapacité de travail et pour l'invalidité, à compter du premier jour d'indemnisation par la CARCEPT-Prévoyance ;
— à 10 ans pour les garanties en cas de décès (capital, rente d'éducation, rente de conjoint) ;
— à 2 ans pour les garanties de frais de soins de santé à compter de la date de soins.

Article 19
Médiation

En cas de contestation relative aux garanties souscrites, le participant pourra soumettre sa réclamation au médiateur en adressant un dossier complet à l'adresse du siège de l'institution, service médiateur. Le médiateur rend un avis motivé dans un délai maximum de 6 mois.

PARTIE B
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À CHACUNE DES GARANTIES
Capital décès. — Invalidité absolue et définitive
Article 1. 1
Objet de la garantie

La garantie a pour objet d'assurer, dans les conditions prévues aux présentes conditions générales et aux conditions particulières du contrat d'adhésion, le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, sous réserve des exclusions prévues à l'article 1. 11.

Article 1. 2
Prestations. — Mode de calcul

Capital décès toutes causes :
En cas de décès du salarié, et le cas échéant en fonction de sa situation de famille, il est versé aux bénéficiaires un capital décès dont le calcul est fixé aux conditions particulières du contrat d'adhésion.
Invalidité absolue et définitive :
L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :
— donner lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieure ou égale à 100 % ;
— obligeant le participant à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
— se produire avant le 60e anniversaire du participant.
Le versement du capital décès par anticipation au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.
En cas de survenance d'un état d'invalidité absolue et définitive, le participant doit adresser à la CARCEPT-Prévoyance le titre de pension d'invalidité de la sécurité sociale justifiant son classement en 3e catégorie.
Décès accidentel :
Si la garantie est prévue aux conditions particulières du contrat d'adhésion, un capital supplémentaire est versé lorsque le décès est imputable à un accident. Par accident, il faut entendre toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré et résultant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.
Ne sont pas considérées comme " accident ” la blessure ou la lésion provenant totalement ou partiellement d'un état pathologique ou d'une opération non consécutive à un accident.
Le décès doit intervenir dans les 12 mois civils qui suivent la date de l'accident.
La preuve de la nature de l'accident et de la relation irréfutable entre le décès et l'accident incombe aux bénéficiaires.
Invalidité absolue et définitive par accident :
Lorsque l'invalidité absolue et définitive du participant est consécutive à un accident, à condition toutefois qu'elle survienne au plus tard 12 mois civils après la date de l'accident, un capital supplémentaire est versé aux bénéficiaires désignés.
Décès accidentel de la circulation :
Si la garantie est prévue aux conditions particulières du contrat d'adhésion, un capital supplémentaire est versé lorsque le décès est imputable à un accident de la circulation ou à un accident d'avion.
L'accident de la circulation donnant lieu à cette garantie complémentaire est celui exclusivement provoqué :
— par un véhicule lorsque le participant circule à pied sur une voie publique ou privée ;
— par l'utilisation d'un moyen de transport terrestre public ou privé, comme conducteur ou passager ;
— par l'utilisation comme passager d'un moyen de transport aérien, ferroviaire, fluvial ou maritime.
L'accident d'avion donnant lieu à cette garantie complémentaire est celui exclusivement provoqué :
— par un appareil dont le participant peut être pilote ou passager, disposant d'un certificat de navigation en règle, le pilote étant titulaire d'un brevet ou d'une licence à jour.
Le taux de cotisation et le montant du capital supplémentaire assuré en cas d'accident sont fixés dans le contrat ou bulletin

d'adhésion.
Décès d'un membre de la famille :
Si la garantie est prévue aux conditions particulières, il est versé un capital en cas de décès du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge.
Double effet :
Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du participant survenant avant son 60e anniversaire entraîne le versement, au profit des enfants à charge tels que définis à l'article 1. 8, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel, d'un capital calculé comme celui qui était garanti sur la tête du participant, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du participant au jour de son décès.
La CARCEPT-Prévoyance garantit le capital sur la tête du conjoint survivant aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants.

Article 1. 3
Définition des bénéficiaires

En cas de décès du participant, le capital décès de base est versé au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le participant au moment de l'adhésion ou en cours de contrat.
A défaut de désignation expresse, ou en cas de décès du bénéficiaire avant le décès du participant, le capital décès de base est versé dans l'ordre suivant :
— au conjoint survivant du participant, non séparé de corps judiciairement ni divorcé, concubin ou partenaire du pacte civil de solidarité.
— le partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance ;
— le concubin ou la concubine survivant (e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé. En cas de concubinage, seront exigés au moins 2 justificatifs de la qualité de concubin, preuve du domicile commun au moment du décès, notamment par la production de quittance EDF, facture Télécom, bail commun, attestation d'assurance ;
— à défaut, aux enfants du participant par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et soeurs s'il n'a pas de descendant ;
— à défaut, aux ascendants du participant par parts égales entre eux, ou au survivant en cas de prédécès ;
— à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
— à défaut, aux héritiers du participant, par parts égales ;
— à défaut, au fonds social de la CARCEPT-Prévoyance.
Si le participant souhaite procéder à la désignation expresse d'un ou de plusieurs bénéficiaires au moment de l'affiliation ou ultérieurement, il peut le faire soit par acte sous seing privé, soit par acte authentique. En l'absence d'acte authentique, le participant doit le notifier par écrit sur papier libre ou à l'aide de l'imprimé prévu à cet effet à retirer auprès de l'institution.
Dans le cas où les bénéficiaires désignés sont décédés, le capital décès est versé dans l'ordre de priorité indiqué ci-dessus.
Cette désignation peut, à tout moment, être revue en cours d'affiliation, sauf acceptation expresse non révocable du (des) bénéficiaire (s).
La CARCEPT-Prévoyance s'engage à répondre dans les meilleurs délais à AGIRA, en charge de la recherche des bénéficiaires en cas de décès, et à transmettre l'information dans le délai de 1 mois.
Lorsque le contrat d'adhésion prévoit une attribution de majorations familiales en fonction de la situation de famille du participant :
— la part du capital correspondant à la majoration pour personne à charge est versée à la personne à charge elle-même ou à la personne ayant à charge cette personne au décès du participant ;
— la part du capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux dans le cas contraire.

Article 1. 4
Formalités d'adhésion

Le participant est affilié à la date de prise d'effet du contrat ou bulletin d'adhésion, après accord de l'institution, à condition que soient adressés :
— les contrats ou bulletins d'adhésion intégralement remplis et signés ;
— le questionnaire de santé type de l'institution sous pli confidentiel lorsqu'il s'avère nécessaire.
L'adhésion pourra ouvrir droit à toutes garanties souscrites par l'adhérent ou le participant dès lors que l'institution sera en possession de toutes les pièces nécessaires pour donner son accord.

Article 1. 5

Assiette des prestations. — Traitement de base

Le traitement de base servant au calcul des garanties décès et invalidité est égal au salaire brut déclaré à la sécurité sociale des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail.
Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisation pendant tout ou partie des 12 mois visés à l'alinéa précédent du fait de la suspension de son contrat de travail suite à un arrêt de travail, l'assiette de calcul du capital de base sera déterminée par rapport à une rémunération reconstituée sur 12 mois.
Si l'intéressé est reconnu invalide au sens de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale et autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité à temps partiel, la rémunération partielle est préalablement complétée jusqu'à concurrence de la rémunération prévue au contrat de travail.
Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération ayant donné lieu à cotisations pendant tout ou partie des 12 mois visés à l'alinéa précédent du fait d'une ancienneté inférieure à 12 mois, l'assiette de calcul du capital de base sera déterminée par rapport à une rémunération reconstituée sur 12 mois.
En cas de prise de congés non rémunérés, tels que congé sabbatique ou congé parental total, le participant devra formuler une demande d'adhésion individuelle.
Le traitement de base peut être revalorisé dans les conditions prévues à l'article 15 des présentes conditions générales.

Article 1. 6
Formalités. — Paiement des prestations

Le paiement des prestations assuré en cas de décès est effectué par l'institution après réception d'un dossier de demande de prestations transmis à cet effet et sur demande par la CARCEPT-Prévoyance. Ce dossier sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants (liste non exhaustive) :
— un extrait d'acte de décès de l'assuré ou les pièces justifiant le classement en invalidité absolue et définitive (IAD) ;
— un certificat médical attestant du décès ou de l'IAD telle que définie à l'article 1. 2 et précisant si possible la cause de l'événement ;
— les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ou permettant l'obtention des majorations (la photocopie du livret de famille, du passeport ou de la carte d'identité certifiée conforme par le demandeur, à défaut un extrait d'acte de naissance) ;
— le cas échéant, les pièces justificatives du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis l'arrêt de travail ;
— le dernier avis d'imposition de l'assuré.
Le versement des prestations s'effectue par chèque ou virement bancaire ou postal.

Article 1. 7
Personnes à charge

Chaque fois que les garanties ou le montant des prestations y font référence, sont considérés comme à charge, sous réserve des conditions particulières du contrat d'adhésion, les enfants tels qu'énumérés dans les dispositions qui suivent :
Enfants à charge :
Les enfants du participant ainsi que ceux du conjoint, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus, adoptifs, recueillis, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :
— être âgés de moins de 21 ans ou de moins de 26 ans :
— s'ils poursuivent leurs études et à ce titre bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ;
— s'ils sont sous contrat d'apprentissage.
— être pris en compte pour une demi-part au moins dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable par le participant au moment de l'événement garanti, ou percevoir du participant une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;
— quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) ;
— pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
— ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
— bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.
L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant est pris en considération.
Ascendants à charge :
Les ascendants pris en compte pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu payable par le participant au moment de l'événement garanti.

Article 1. 8
Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, l'institution verse une rente viagère temporaire, dite " rente éducation ” à chacun des enfants qui, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive, étaient à la charge du participant au sens de l'article 1. 7.
Le versement de la rente cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel le bénéficiaire cesse de remplir les conditions d'âge et de situation prévues pour les enfants à charge, peu importe que l'entreprise ou l'organisme soit ou non encore adhérent à l'institution.
Les sinistres doivent être déclarés au moyen d'un dossier de demande de prestations transmis à cet effet par la CARCEPT-Prévoyance sur demande de l'intéressé. Ce dossier sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants :
— un extrait d'acte de décès de l'assuré ou les pièces justifiant le classement en invalidité absolue et définitive (IAD) ;
— un certificat médical attestant du décès ou de l'IAD telle que définie à l'article 1. 2 et précisant si possible la cause de l'événement ;
— les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ;
— le cas échéant, les pièces justificatives du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis l'arrêt de travail ;
— la photocopie du livret de famille, du passeport ou de la carte d'identité certifiée conforme par le demandeur ;
— le dernier avis d'imposition de l'assuré et du responsable légal des enfants ;
— le jugement de tutelle ou de divorce désignant le responsable légal des enfants ;
— le dernier avis d'imposition de l'assuré.
Le versement de la rente éducation par anticipation au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.
Si les conditions particulières du contrat d'adhésion le prévoient, la rente d'éducation peut être cumulative avec le capital décès IAD et ses majorations.
La rente éducation est égale au produit de la rémunération en espèces soumise à cotisations par un pourcentage prévu au contrat ou au bulletin d'adhésion.
La rente sera revalorisée dans les limites prévues à l'article 15 des dispositions communes, tant que le contrat ou le bulletin d'adhésion est en vigueur.
Elle est due à compter du premier jour du mois qui suit le décès ou l'IAD lorsque la demande est présentée dans un délai de 6 mois, à compter du premier jour du mois suivant le dépôt de la demande passé ce délai.
Les prestations sont versées trimestriellement à terme échu :
— à la personne qui assume la charge de l'enfant si ce dernier est âgé de moins de 21 ans ;
— à l'enfant lui-même s'il est âgé d'au moins 21 ans.
Le versement de la rente cesse à la fin du trimestre au cours duquel le bénéficiaire cesse de remplir les conditions requises pour en bénéficier, ou est décédé, ou atteint son 26e anniversaire, peu importe que l'entreprise ou l'organisme soit ou non encore adhérent à l'institution.

Article 1. 9
Rente de conjoint

La garantie a pour objet, en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, de servir une rente au conjoint survivant, au concubin notoire ou au partenaire du Pacs tel que défini à l'article 1. 3 des présentes conditions générales.
Cette rente peut se décomposer en 2 parties :
— viagère dans tous les cas ;
— temporaire sous certaines conditions définies ci dessous.
Rente viagère :
Il est versé au bénéficiaire un pourcentage du salaire désigné aux conditions particulières multiplié par le nombre d'années séparant la date de l'événement garanti de celle à laquelle il aurait atteint 65 ans.
Rente temporaire :
Si le conjoint ne peut bénéficier, à la date de l'événement garanti, de la rente de réversion prévue par les régimes de retraite complémentaire, il lui est versé une rente temporaire égale à un pourcentage du salaire désigné aux conditions particulières multiplié par le nombre d'années séparant la date du décès du participant et celle de son 26e anniversaire (début de carrière théorique).
Le concubin notoire ou le " pacsé ” bénéficie de cette rente temporaire dès le décès du participant.
Les sinistres doivent être déclarés au moyen d'un dossier de demande de prestations transmis à cet effet et sur demande par la CARCEPT-Prévoyance. Ce dossier sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants :
— un extrait d'acte de décès de l'assuré ou les pièces justifiant le classement en invalidité absolue et définitive (IAD) ;
— un certificat médical attestant du décès ou de l'IAD telle que définie à l'article 1. 2 et précisant si possible la cause de l'événement ;
— les pièces justificatives de la qualité de bénéficiaire ;

— le cas échéant, les pièces justificatives du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale depuis l'arrêt de travail ;
— la photocopie du livret de famille, du passeport ou de la carte d'identité certifiée conforme par le demandeur ;
— un acte de naissance original du bénéficiaire datant de moins de 3 mois ;
— une attestation sur l'honneur précisant la situation familiale actuelle du bénéficiaire ;
— le dernier avis d'imposition de l'assuré.
Le versement de la rente de conjoint par anticipation au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.
Si les conditions particulières du contrat d'adhésion le prévoient, la rente dite de conjoint est cumulative avec le capital décès IAD. Elle est due et payable trimestriellement à terme échu à compter du premier jour du mois qui suit le décès ou l'IAD, lorsque la demande est présentée dans un délai de 6 mois, à compter du premier jour du mois suivant le dépôt de la demande passé le délai.
La rente viagère est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.
La rente temporaire cesse à la date à laquelle le conjoint peut prétendre à la pension de réversion des régimes de retraite complémentaire ou celle à laquelle le pacsé ou le concubin auraient pu prétendre s'ils avaient été mariés au participant, et au plus tard le dernier jour du trimestre civil du 55e anniversaire du bénéficiaire.
Les prestations seront revalorisées dans les limites prévues à l'article 15 des présentes conditions générales.

Article 1. 10
Maintien des garanties décès après résiliation

Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'institution maintient, en cas de résiliation du contrat ou de son non-renouvellement, les garanties liées au décès à tout participant indemnisé dans le cadre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité permanente.
Si le membre participant bénéficie d'une couverture dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats collectifs obligatoires, des risques décès, incapacité de travail et invalidité, la garantie décès est maintenue même si le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion au règlement est résilié, en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité,
Le maintien des garanties cesse :
— à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
— à la date de reprise d'une activité professionnelle.

Article 1. 11
Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie décès et invalidité absolue et définitive et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'institution les conséquences :
— d'un suicide s'il se produit au cours de la première année de l'assurance. En cas de suicide avant l'expiration de cette première année, la garantie s'applique néanmoins si, à la date de son suicide, l'assuré a bénéficié sans interruption depuis 1 an au moins d'une garantie en cas de décès d'un montant équivalent dans le cadre d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise ;
— du meurtre par le bénéficiaire ;
— de faits de guerre, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.L'invalidité ayant pour cause un fait de guerre n'est jamais garantie ;
— le risque de décès résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même ;
— les conséquences d'accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultra-léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent.

Incapacité de travail. — Invalidité
Article 2. 1
Objet de la garantie

La présente garantie a pour objet le service :
— d'une indemnité journalière en cas d'incapacité totale ou partielle temporaire de travail survenue pendant la période d'affiliation du participant, et ouvrant droit aux prestations en espèces prévues par le code de la sécurité sociale ;
— et (ou) d'une rente en cas d'invalidité consécutive à une maladie ou à un accident survenu pendant la période d'affiliation et ouvrant droit à la pension d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 de code de la sécurité sociale.
L'institution est subrogée dans les droits du participant à l'égard du tiers responsable, pour les prestations qu'elle prend en

charge, dans les limites de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985.
Le montant et la nature des garanties sont indiqués aux dispositions particulières du contrat ou bulletin d'adhésion.

Article 2. 2
Formalités d'adhésion

Le participant est affilié à la date de prise d'effet du contrat ou bulletin d'adhésion à condition que soient adressés :
— les contrats ou bulletins d'adhésion intégralement remplis et signés ;
— le questionnaire de santé type de l'institution sous pli confidentiel lorsqu'il s'avère nécessaire.
L'adhésion pourra ouvrir droit à toutes garanties souscrites par l'adhérent ou le participant dès lors que l'institution sera en possession de toutes les pièces nécessaires pour donner son accord.

Article 2. 3
Etendue de la garantie
Article 2. 3. 1
Indemnités journalières (incapacité temporaire de travail)

Tout participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son travail à la suite d'un accident ou d'une maladie constatée médicalement et reconnue par la CARCEPT-Prévoyance, et qui bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail ou maladies professionnelles, a droit à des indemnités journalières complémentaires.
Ces indemnités journalières complémentaires s'entendent, dans la limite des garanties contractuelles, soit sous déduction des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale (y compris, le cas échéant, toute autre prestation visée à l'art. 2. 4), soit en complément de ces mêmes indemnités.
Ces indemnités journalières complémentaires ne sont dues qu'à l'expiration d'une période d'incapacité de travail dénommée franchise définie au contrat d'adhésion. Cette franchise est constituée d'une suite ininterrompue de journées d'incapacité totale de travail. Leur montant est également fixé au contrat ou bulletin d'adhésion.
L'indemnité cesse d'être due :
— en cas de reprise de travail à temps complet ;
— ou au 1 096e jour suivant la date de cessation du travail ;
— ou à la date d'attribution par la sécurité sociale d'une pension d'invalidité, d'une rente d'incapacité ou de la pension de vieillesse ;
— ou à la suite des résultats d'un éventuel contrôle médical.

Article 2. 3. 2
Rente d'invalidité

Est considéré comme atteint d'une invalidité permanente donnant lieu à paiement de prestations par la CARCEPT-Prévoyance tout participant qui avant son 60e anniversaire :
— est atteint d'une invalidité permanente totale, constatée médicalement et reconnue par la CARCEPT-Prévoyance, par suite d'accident ou de maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer toute activité professionnelle ;
— est atteint d'une invalidité permanente partielle, constatée médicalement et reconnue par la CARCEPT-Prévoyance, réduisant définitivement sa capacité à exercer une activité professionnelle ;
Et qui bénéficie, en outre d'une pension d'invalidité de 1re, 2e, 3e catégorie de la sécurité sociale.
La définition des 3 catégories est la suivante :
— invalidité de 1re catégorie : participant invalide capable d'exercer une activité rémunérée ;
— invalidité de 2e catégorie : participant invalide absolument incapable d'exercer une quelconque profession ou une activité lui procurant gain et profit ;
— invalidité de 3e catégorie : participant invalide absolument incapable d'exercer une quelconque profession et devant recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Article 2. 3. 3
Rente d'incapacité en cas d'accident de travail

Est considéré comme atteint d'une diminution de la capacité de travail donnant lieu à paiement de prestations par la CARCEPT-Prévoyance tout participant qui bénéficie au titre des accidents de travail ou de maladies professionnelles d'une rente d'incapacité permanente.
La rente dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et inférieur à 100 % est complétée à concurrence de la rente versée en cas d'invalidité de 2e catégorie.
La rente dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 33 % mais inférieur à 66 % est complétée à concurrence de la rente versée en cas d'invalidité de 1re catégorie.

Aucune rente n'est servie si le taux d'incapacité est inférieur à 33 %.
Les prestations complémentaires versées par l'institution s'entendent, dans la limite des garanties contractuelles, sous déduction des prestations brutes servies par la sécurité sociale (y compris, le cas échéant, toute autre prestation visée à l'art. 2. 4).

Article 2. 3. 4
Révision du taux d'invalidité

En cas de modification du taux d'invalidité, de même qu'en cas de modification de la situation de l'invalide à l'égard des catégories prévues par la législation de la sécurité sociale et des accidents du travail, les prestations prévues par le présent règlement seront modifiées ou supprimées, à compter de la date à laquelle la situation de l'intéressé vis-à-vis de la législation susvisée sera modifiée.
En cas de modification du contrat, les prestations en cours de service à la date d'effet de la modification continueront à être servies sur les bases existant auparavant.

Article 2. 4
Règle de cumul

En tout état de cause, les prestations versées en application du contrat ou bulletin d'adhésion ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui seraient servies par la sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à toute autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Article 2. 5
Formalités. — Paiement des prestations

Les sinistres doivent être déclarés dès la fin de la période de franchise prévue aux dispositions particulières du contrat d'adhésion, au moyen d'un imprimé de demande de prise en charge transmis à cet effet et sur demande par la CARCEPT-Prévoyance.
Cet imprimé sera renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les documents justificatifs suivants :
— les originaux des décomptes des prestations en espèces émanant de la sécurité sociale justifiant de l'incapacité de travail depuis le début de l'arrêt de travail, à défaut des copies certifiées conformes par l'entreprise ;
— une attestation de salaire de l'employeur ;
— tous documents qui lui seront demandés pour justifier de son état.
Notion de rechute :
Tout arrêt de travail, imputable à une maladie ou à un accident ayant donné lieu à une prise en charge de la CARCEPT-Prévoyance, sous forme d'indemnités journalières ou d'une rente trimestrielle, et qui survient dans un délai maximal de 2 mois suivant la date de cessation du paiement des prestations après la reprise du travail, est considéré comme une rechute. Dans ce cas, aucune franchise, en dehors de celle éventuellement pratiquée par la sécurité sociale, n'est appliquée et les prestations sont servies et calculées comme celles de l'arrêt de travail précédent.
Le participant s'engage à communiquer à la CARCEPT-Prévoyance, outre les volets de décomptes de la sécurité sociale relatant le paiement par cette dernière des indemnités journalières, toutes justifications de sa situation ainsi que tous documents qui lui seront demandés par la CARCEPT-Prévoyance pour justifier de son état.

Article 2. 6
Contrôle médical

Lors d'une demande de prestations ou pendant leur service, la CARCEPT-Prévoyance se réserve le droit de procéder à un contrôle médical et de réviser les conditions de versement des prestations. Le participant qui conteste une décision de la CARCEPT-Prévoyance relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin traitant dans une entrevue amiable avec le médecin-conseil de la CARCEPT-Prévoyance.
En cas de désaccord entre le participant et son médecin traitant, d'une part, et le médecin-conseil, d'autre part, les parties font appel à un troisième médecin pour les départager. Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par un tribunal de grande instance du ressort de l'institution sur requête de la partie la plus diligente.
L'avis de ce troisième médecin est accepté par les deux parties.
Chaque partie supporte les honoraires de son médecin ; ceux du troisième médecin ainsi que ses frais de nomination sont supportés à parts égales par les deux parties.
Dans ces conditions, la CARCEPT-Prévoyance peut procéder à la suspension, voire la suppression, des prestations dès l'initiation du contrôle ; il en sera de même en cas de refus ou opposition à contrôle par l'intéressé.

Article 2. 7

Paiement. — Date d'effet. — Durée

Indemnités journalières :
Les indemnités journalières ne sont dues qu'à l'expiration d'une période d'incapacité de travail dénommée franchise, et au plus tard dans les 90 jours suivant le délai de franchise fixé pour cette garantie. Au-delà de cette limite, la date de prise en charge éventuelle des indemnités journalières sera celle de la date de réception de la demande de prise en charge par l'institution.
Elles sont payables sur présentation des décomptes des indemnités journalières de la sécurité sociale :
— à l'adhérent dans le cadre des opérations collectives, tant que le participant est présent dans les effectifs ;
— au participant dans le cadre des opérations individuelles, ainsi qu'après sa radiation des effectifs en matière d'opérations collectives.
Le montant des indemnités journalières est également fixé par ces mêmes conditions particulières.
Le droit aux prestations peut être interrompu suite à un contrôle médical demandé par l'institution, nonobstant :
— les versements effectués par la sécurité sociale ou tout autre organisme ;
— les décisions prises par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnels COTOREP ou tout autre organisme similaire.
Nonobstant les dispositions prévues à l'article 2. 3. 1, les prestations sont servies au plus tard jusqu'au jour :
— où la sécurité sociale cesse de verser les prestations ;
— où l'intéressé peut obtenir la liquidation de la pension de retraite à taux plein.
En cas de reprise du travail, les prestations versées au titre du présent article sont plafonnées de façon que le total de ses revenus salariaux et des indemnités journalières de toutes natures qu'il perçoit n'excède pas le taux d'indemnisation prévu au contrat et, en tout état de cause, 100 % du salaire net de référence.
Invalidité :
La rente d'invalidité est servie dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et constatée médicalement par la CARCEPT-Prévoyance jusqu'au versement de la pension vieillesse allouée par la sécurité sociale en cas d'inaptitude au travail (60 ans).
Les rentes sont versées trimestriellement à terme échu, avec prorata en cas de trimestre incomplet.

Article 2. 8
Exclusions

Sont exclus de la garantie incapacité-invalidité :
— les conséquences des maladies ou des accidents qui sont le fait volontaire du participant ou qui résultent de tentative de suicide ou de mutilation volontaire ;
— l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un fait de guerre, quel qu'il soit ;
— l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.
Les conséquences d'un accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultra-léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;
— l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

Article 2. 9
Exonération de paiement des cotisations

L'institution exonère l'adhérent du paiement des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité de travail et invalidité, pour le participant en incapacité de travail ou en invalidité dès le premier versement des prestations correspondant aux garanties incapacité de travail et invalidité.
L'exonération et le maintien des garanties cessent :
— dans les cas de cessation des prestations tels que prévus à l'article 2. 6 ;
— à la date de reprise d'une activité professionnelle par le participant.

Frais médicaux

Il est indifféremment fait mention dans les présentes conditions générales ainsi que dans les conditions particulières des contrats d'adhésion de frais de soins de santé, frais de santé, frais médicaux et frais médicaux et chirurgicaux.

Article 3. 1
Objet de la garantie

La garantie frais médicaux a pour objet de rembourser, en cas d'accident, de maladie ou de maternité, dans les limites définies par les textes en vigueur et en complément des remboursements effectués par le régime français de sécurité sociale légalement obligatoire au titre des prestations en nature de l'assurance maladie, les dépenses engagées par les participants pour les types d'actes définis aux conditions particulières.
Les prestations garanties sont précisées aux conditions particulières du contrat d'adhésion.

Article 3. 2
Frais indemnisés

Ouvrent droit à remboursement complémentaire tous les actes ou frais engagés ayant entraîné un remboursement de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie du régime général de la sécurité sociale, notamment :
— les frais hospitaliers ;
— le transport ;
— les frais médicaux et paramédicaux ;
— l'appareillage (prothèses auditives / orthopédiques, petits appareillages / accessoires) remboursé par la sécurité sociale ;
— les frais pharmaceutiques ;
— les cures thermales acceptées par la sécurité sociale ;
— les cures de thalassothérapie correspondant au minimum à une durée de 5 jours consécutifs. Seuls les soins de thalassothérapie donnent lieu à remboursement, à l'exclusion des frais d'hébergement. La thalassothérapie s'entend à l'exception de la balnéothérapie, qui ne fait pas l'objet de remboursement ;
— les soins et prothèses dentaires ;
— l'optique (verre, montures, lentilles, chirurgie de la myopie) ;
— la prévention.
Par ailleurs, le bulletin ou contrat d'adhésion peut prévoir la présence d'un forfait maternité versé à l'exclusion de toute autre prestation.
Les garanties délivrées sont en conformité avec le dispositif " contrat responsable ” prévu à l'article 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application.
A ce titre, dans le cadre des opérations collectives, la prise en charge par la CARCEPT-Prévoyance exclut donc :
— la participation forfaitaire retenue par la sécurité sociale en application du II de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
— la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins (absence de désignation du médecin traitant, non-autorisation d'accès au dossier médical personnalisé) ;
— les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques lorsque l'assuré ne sera pas passé par son médecin traitant.
Enfin, la CARCEPT-Prévoyance prend en charge l'ensemble des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique, prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction du 8 juin 2006.

Article 3. 3
Assistance

En complément de la garantie Frais médicaux souscrite auprès de l'institution, des garanties assistances sont accordées, l'institution agissant en tant qu'intermédiaire.
Une annexe définissant les prestations accordées et les modalités de leur mise en oeuvre est jointe à la notice d'information.L'adhérent s'engage à en remettre un exemplaire à chaque participant.

Article 3. 4
Définition des bénéficiaires

La catégorie de bénéficiaire indiquée au bulletin d'adhésion ou au contrat collectif peut être :
— le participant ;
— le conjoint ou concubin au sens de l'article 515-8 du code civil lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou non, sous déduction des remboursements qu'il peut percevoir d'un autre organisme et sous réserve de production d'un certificat de concubinage et qu'il réside sous le même toit que le participant, l'adresse figurant sur le décompte de la sécurité sociale faisant foi ;
— les enfants de moins de 21 ans considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité.
Cette limite d'âge est prorogée jusqu'au 26e anniversaire pour :
— les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
— les enfants demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ;

— les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du code de la famille et de l'aide sociale, postérieure à l'affiliation du participant ;
— les enfants en contrat d'apprentissage ;
— les enfants nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant sont considérés comme à charge ;
— les ascendants considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, concubin ou de la personne liée avec un assuré social par un pacte civil de solidarité.

Article 3. 5
Point de départ. — Expiration des garanties

Sont admis, au jour de l'adhésion, au bénéfice de la garantie les salariés de l'adhérent qui appartiennent aux catégories définies aux conditions particulières.
En ce qui concerne les personnes entrant au service de l'adhérent ou venant à appartenir aux catégories prévues par le contrat d'adhésion postérieurement à l'adhésion, elle bénéficient de la garantie dès le jour de leur inscription sur les registres du personnel de l'adhérent ou dès leur entrée au sein des catégories prévues par les conditions particulières. La cotisation doit dans ce cas être versée pour le mois entier.
Pour tout participant, la garantie expire au jour où prend fin le contrat de travail ou au jour où l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie définie aux conditions particulières, la cotisation étant due jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel se produit l'événement.
En cas d'incapacité de travail et d'invalidité, il n'y a pas d'exonération de la cotisation. Cette cotisation doit être intégralement versée tant que le participant fait partie du personnel affilié de l'adhérent, qu'il soit ou non présent, qu'il perçoive ou non tout ou partie de son salaire.

Article 3. 6
Cotisations

Les cotisations sont fixées en fonction notamment des garanties souscrites et compte tenu des dispositions réglementaires et des bases de remboursement de la sécurité sociale en vigueur à la date d'effet du contrat. Les cotisations sont fixées dans les conditions particulières du contrat.
Les cotisations peuvent évoluer en fonction :
— de la progression de l'indice CNAM (caisse nationale d'assurance maladie), observée entre le 1er octobre d'un exercice et le 30 septembre de l'exercice précédent ;
— de l'équilibre financier des régimes standards dans leur ensemble ou des régimes particuliers pris isolément ;
— de modifications des taux de remboursement et bases de remboursement définis par la sécurité sociale.

Article 3. 7
Règles de paiement. — Limites
Article 3. 7. 1
Modalités de paiement. — Formalités

Le montant des remboursements effectués ne doit pas excéder le montant des dépenses réelles, compte tenu des prestations servies par la sécurité sociale, un autre organisme assureur ou éventuellement un tiers responsable.
Les participants relevant du régime local de l'Alsace-Moselle seront remboursés en complément des remboursements de la sécurité sociale de ce régime, dans la limite des frais réellement engagés.
Pour obtenir le remboursement des prestations, le participant doit adresser les notes d'honoraires et les factures, les originaux des décomptes de la sécurité sociale ou, éventuellement, les décomptes originaux établis par d'autres organismes ayant servi les prestations au titre de tout régime complémentaire, la ou les factures subrogatoires des professionnels de santé en cas de tiers payant ainsi que les pièces justificatives pour les ayants droit, un extrait de naissance ou une copie de la fiche d'état civil pour le forfait maternité.
En cas de modification de la situation familiale du participant, l'institution doit en être informée par tout moyen dans un délai maximum de 1 mois.
Si le participant bénéficie du tiers payant, l'adhérent s'engage à retirer au participant sortant de l'entreprise l'attestation annuelle d'ouverture des droits de la carte du tiers payant et à retourner l'ensemble à l'institution.

Article 3. 7. 2
Limites

Les frais engagés de manière occasionnelle à l'étranger sont remboursés s'ils ont été pris en charge par le régime français de sécurité sociale légalement obligatoire, dans les limites de garanties prévues aux conditions particulières.
Les frais de chirurgie esthétique pris en charge par la sécurité sociale sont remboursés dans une limite annuelle de 1 500 € par bénéficiaire.

Seuls sont pris en considération par la CARCEPT-Prévoyance et susceptibles de donner lieu au paiement des prestations les frais pour lesquels la date des soins est postérieure à la date d'affiliation et antérieure à la date éventuelle de résiliation de la présente garantie.

Article 3. 8
Droit au maintien des garanties

En respect de la loi Evin du 31 décembre 1989, les anciens salariés de l'entreprise adhérente en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité, en perte d'emploi ou de retraite, peuvent demander le maintien d'une garantie frais de soins de santé, sans délai d'attente ni formalité médicale, sous réserve que leur demande soit formulée par écrit à la CARCEPT-Prévoyance dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail.
Les ayants droit d'un salarié décédé peuvent formuler la même demande, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès.
Les tarifs proposés par l'institution sont fonction des risques apportés. Ils ne peuvent toutefois être majorés que dans la limite au plus de 50 % par rapport au tarif global des salariés actifs.

Article 3. 9
Délai de stage

Un délai de stage est prévu lorsque l'adhésion ne s'opère pas dans le cadre d'une adhésion collective à caractère obligatoire. Il est alors fixé à :
— 6 mois pour les garanties allocation obsèques, optique et prothèses dentaires ;
— 10 mois pour l'ensemble des frais liés à la maternité et à l'adoption ;
— 3 mois pour les garanties chirurgie, hospitalisation, ainsi que pour le forfait hospitalier, la chambre particulière et les actes médicaux lourds pour lesquels un forfait de 18 € reste à la charge du patient.
Ces périodes de stages ne sont pas appliquées dans les cas suivants :
— en cas d'accident reconnu comme tel par l'institution ;
— par accident, il faut entendre toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré et résultant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.
Ne sont pas considérées comme accident la blessure ou la lésion provenant totalement ou partiellement d'un état pathologique ou d'une opération non consécutive à un accident :
— si l'adhésion fait suite à la radiation d'un organisme assurant des garanties maladie complémentaires à la sécurité sociale ou qui suivent la sortie d'un dispositif " CMU complémentaire ”. Dans ce cas de figure, la production d'un certificat de radiation est nécessaire ;
— si l'adhésion est conclue dans le cadre des dispositions prévues à l'article 3. 8.

Article 3. 10
Exclusions

Cette clause ne s'applique pas aux obligations de prise en charge minimale fixée à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
Ne donnent pas lieu à la garantie des frais médicaux :
— les soins antérieurs à la date d'effet des garanties, et sous réserve d'application du délai d'attente éventuel ;
— les hospitalisations en cours à la date d'effet des garanties, et sous réserve d'application du délai d'attente éventuel, pour les frais engagés antérieurement à cette date d'effet ou à l'expiration du délai d'attente ;
— les frais ne figurant pas à la nomenclature des actes professionnels de la sécurité sociale (NGAP) ou à la classification commune des actes médicaux (CCAM), sauf mention particulière dans les dispositions spécifiques ;
— les frais en établissement de long séjour et les séjours en section de cures médicales ;
— les accidents ou maladies qui sont le fait volontaire des bénéficiaires du contrat ou qui résultent d'une tentative de suicide ou de mutilation volontaire de l'assuré ;
— les conséquences directes ou indirectes de la désintégration du noyau atomique, mouvements populaires, émeutes, participation de la personne assurée à des rixes (sauf cas de légitime défense), participation à tout sport ou compétition à titre professionnel ou imputable à un accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et activité de navigant militaire ;
— sauf prescription médicale donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale et dispositions particulières des contrats d'adhésion, ne sont pas pris en charge : cures de rajeunissement, d'amaigrissement, traitement d'esthétique, abus de l'alcool, thalassothérapie, utilisation de stupéfiants ;
— les conséquences d'accident d'aviation sont couvertes si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet et une licence non périmée, ce pilote pouvant être

l'assuré lui-même.

Allocations obsèques
Article 4. 1
Objet

La garantie des frais d'obsèques a pour objet le paiement d'une allocation au moment du décès du membre participant ou de ses ayants droit aux bénéficiaires désignés.
Peuvent être admis à adhérer aux allocations obsèques :
— les membres participants de la CARCEPT-Prévoyance définis à l'article 6 des statuts ;
— le conjoint et les enfants du membre participant au sens de l'article 1. 7 des dispositions spécifiques de la garantie décès, ceux âgés de moins de 12 ans voyant le montant des prestations limitées au strict remboursement des frais réels engagés.

Article 4. 2
Bénéficiaires

Lors de l'adhésion, le participant ou ses ayants droit désigne le (s) bénéficiaires (s) sur sa demande d'adhésion.
Si le bénéficiaire est l'entreprise de pompes funèbres ayant réalisé les obsèques ou la personne physique ayant supporté leurs frais, le capital lui est versé à hauteur du montant de la facture des obsèques de l'assuré, et ce dans la limite du capital garanti. Le solde éventuel est versé au conjoint, à défaut au signataire du Pacs ou au concubin, par parts égales aux enfants nés ou à naître, à défaut aux héritiers. Le participant ou ses ayants droit peuvent modifier leur choix à tout moment, sauf en cas d'acceptation du bénéficiaire désigné.

Article 4. 3
Paiement du capital garanti

Le paiement de l'allocation garanti est effectué dans les 2 jours ouvrés suivant la remise par les bénéficiaires des documents suivants :
— extrait de l'acte de décès ;
— bulletin d'adhésion au contrat ;
— constatation médicale du décès ;
— original de la facture des prestations réalisées par l'entreprise de pompes funèbres ou, si le bénéficiaire est une personne physique, la facture des prestations réalisées et payées ;
— certificat d'hérédité du défunt avec porte-fort.
Si une entreprise de pompes funèbres est désignée comme bénéficiaire, le capital garanti lui sera versé à concurrence du montant de sa facture.

Article 4. 4
Exclusions

Le suicide n'est pas garanti s'il se produit au cours de la première année de l'assurance.
En cas de suicide avant l'expiration de cette première année, la garantie s'applique néanmoins si, à la date de son suicide, l'assuré a bénéficié sans interruption depuis 1 an au moins d'une garantie en cas de décès d'un montant équivalent dans le cadre d'un régime collectif de prévoyance d'entreprise.
Le meurtre de l'assuré par le bénéficiaire n'est pas garanti.
En cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir en matière d'assurances sur la vie en temps de guerre.
Le risque de décès résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil pourvu d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être le participant lui-même.
Les conséquences d'un accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et activité de navigant militaire ne sont pas garanties. »

Article 2

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt de publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Une demande d'extension sera faite dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT

En vigueur non étendu

Considérant l'article 2 du décret n° 2004-965 relatif au fonctionnement et au contrôle des institutions de retraite complémentaire, qui prévoit que les institutions de retraite complémentaire et les fédérations existantes doivent procéder à la modification de leurs statuts et de leur règlement intérieur afin de les rendre conformes aux dispositions du décret ;
Considérant qu'en application de l'article R. 922-32 du code de la sécurité sociale, mis en oeuvre par le décret précité, le conseil d'administration de l'ARRCO a adopté le 16 décembre 2004 des statuts types auxquels doivent être conformes les statuts des institutions ;
Considérant que pour répondre aux normes fixées par les pouvoirs publics, les statuts de la CARCEPT doivent donc s'aligner sur ces statuts types, agréés par arrêté du ministre de la sécurité sociale du 22 mai 2006,
décident que les statuts régissant la CARCEPT seront modifiés compte tenu de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

« TITRE Ier
GÉNÉRALITÉS
Article 1er
Constitution

Il est créé par l'article 1er du décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 une institution de retraite complémentaire des salariés régie par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale qui prend le nom de CARCEPT, institution de retraite complémentaire régie par le code de la sécurité sociale, adhérente de l'ARRCO.
L'institution est autorisée à fonctionner par le décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 et par l'ARRCO sous le n° 150 N.
Ses opérations prennent effet à compter du 1er janvier 1955.

Article 2
Siège social et durée

Le siège social est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris.
Il peut être transféré en tout autre endroit du territoire français par décision du conseil d'administration notifiée au ministre chargé de la sécurité sociale, au ministère des transports ainsi qu'à l'ARRCO.
L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion ou la dissolution pourrait être prononcée et réalisée dans les conditions prévues à l'article 19 des présents statuts.
L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 3
Membres

L'institution comprend des membres adhérents et des membres participants.
Les membres adhérents sont :
1. Les entreprises de transports visées par les articles 5 et 6 du décret du 3 octobre 1955 et dans les conditions fixées par lesdits articles ;
2. Les entreprises de transports auxquelles le bénéfice du régime complémentaire a été étendu par convention collective, dans les conditions prévues à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié et, d'une manière générale, les entreprises dont la demande d'adhésion a été acceptée dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 1961 modifié et le règlement intérieur de l'institution.
Les membres participants sont les salariés des entreprises adhérentes appartenant aux catégories représentées dans le bulletin d'adhésion ainsi que les anciens salariés et assimilés bénéficiaires directs d'avantages de retraite complémentaire, admis au bénéfice d'une attribution de droits ou d'une allocation en vertu du titre IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Article 4
Objet

L'institution a pour objet de permettre aux adhérents de faire bénéficier leurs salariés du régime de retraite complémentaire par répartition créé par l'accord du 8 décembre 1961 modifié.
Elle fonctionne en se conformant aux dispositions de cet accord, de ses annexes et avenants et aux délibérations adoptées par la commission paritaire nationale instituée en application de son article 7.
L'institution adhère à l'ARRCO dont elle s'engage à observer les statuts et les règlements, à appliquer les décisions et à permettre le contrôle.
Elle est autorisée, par délibération du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO en date du 23 avril 2003, à adhérer à l'association de moyens D & O à effet du 1er janvier 2004.

TITRE II
ADMINISTRATION
Article 5
Composition du conseil d'administration

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires comprenant, pour moitié, des représentants des entreprises participantes et pour moitié des représentants des bénéficiaires, pris parmi ceux-ci.
Les administrateurs, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :
— pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes.
— ils doivent relever d'une entreprise adhérente de l'institution à jour de ses cotisations à la date de leur désignation ;
— pour le collège des participants, désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, représentatives au plan national et au plan professionnel.
CFDT : 4 sièges ;
CGT : 4 sièges ;
CFE-CGC : 1 siège ;
CGT-FO : 4 sièges ;
CFTC : 1 siège ;
FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.
Chacun des deux collèges comprend obligatoirement au moins un représentant des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways et un représentant des transports publics sur route de voyageurs.
Dans chaque collège, les membres titulaires sont assistés de 6 membres suppléants, à raison, pour le collège des participants, d'un membre par organisation syndicale.
Les membres suppléants, nommés par arrêté du ministre chargé des transports sont :
— pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;
— pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national et au plan professionnel.
Les membres suppléants ne prennent part au vote qu'en l'absence d'un titulaire.
Les administrateurs doivent être majeurs et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale.
Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de retraite complémentaire ou de fédérations.
Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en infraction avec cette disposition, dans les 3 mois de sa nomination, elle doit se démettre de l'un de ses mandats.A défaut, à l'expiration du délai de 3 mois, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.
La qualité d'administrateur est incompatible, pendant la durée de son mandat, avec l'exercice d'une activité salariée pour le compte de l'institution, du groupement dont elle est membre, de toute personne morale à laquelle elle est liée directement ou indirectement par convention, de l'une des institutions d'adhésion du personnel de l'institution, d'une fédération, d'une institution de retraite ou d'un groupe d'institutions dont l'une relève de l'ARRCO.
Un administrateur ne peut devenir salarié de l'institution, du groupement dont elle est membre, d'une personne morale liée directement ou indirectement à l'institution par convention ou d'une fédération qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à compter de la fin de son mandat.
Les anciens salariés de l'institution, d'un groupement dont est membre l'institution, d'une personne morale liée directement ou indirectement à l'institution par convention ou d'une fédération, ne peuvent devenir administrateurs qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à compter de la rupture de leur contrat de travail ou de la fin de toute autre mission.
Tout candidat au poste d'administrateur doit faire connaître les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa candidature.
Toute désignation intervenue en violation des dispositions des alinéas précédents est nulle de plein droit. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement désigné.
Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, à 1 / 3 des administrateurs en exercice. Si en cours de mandature, cette limite est franchie dans l'un ou l'autre collège, l'administrateur le plus âgé est réputé sortant.

Article 6
Durée du mandat

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans. Les membres sortants sont renouvelables.
La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, ou de représentant d'un membre adhérent, retrait du mandat par l'organisation intéressée, atteinte de la limite d'âge dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 5.
L'administrateur sortant est remplacé, dans les 3 mois qui suivent, par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du mandat du nouvel administrateur étant égale à la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

Article 7
Réunions et délibérations

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'institution l'exige et au moins 3 fois par an sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, adressée aux administrateurs 15 jours au moins avant la date de la réunion.
La convocation du conseil d'administration est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres. Dans ce cas, la réunion a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois à compter de la date de la

demande.
La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.
Le conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'institution et inscrites à son ordre du jour par le président et le vice-président. Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au président 15 jours au moins avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration. Toute demande formulée par au moins 1 / 3 des membres d'un collège doit être inscrite à l'ordre du jour par le président et le vice-président.
Quand il n'en est pas disposé autrement par les présents statuts, les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents ou représentés.
En cas de partage des voix, la décision est reportée à une nouvelle réunion devant se tenir dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois, et dont l'ordre du jour ne doit comporter que la question en cause.
Dans les rapports avec les tiers, l'institution est engagée par les actes du conseil d'administration, même lorsque ceux-ci ne relèvent pas de son objet social, sauf à prouver que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances.

Article 8
Pouvoirs du conseil d'administration
A.-Attributions

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'institution conformément aux présents statuts, et sous réserve des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, des décisions de la commission paritaire nationale, de celles de l'ARRCO prises pour l'application de l'accord, et du règlement financier de l'ARRCO.
En particulier, et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'ARRCO :
1. Fait assurer sous son entière responsabilité par l'association de moyens D & O, conformément au contrat d'objectifs, la gestion administrative de l'institution, notamment en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des droits des participants, le service des allocations et l'établissement des comptes de l'institution.
Le conseil d'administration est responsable devant l'ARRCO de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre des dotations qui lui sont allouées et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;
2. Décide de son adhésion à tous groupements d'institutions (GIE, etc.), toute association ou groupe de protection sociale, sous réserve de l'accord du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO ;
3. Approuve les modalités de répartition des charges du groupe dont est membre l'institution ;
4. Fixe le lieu du siège social de l'institution ; décide des conditions d'achat ou de location des locaux ;
5. Arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur général ;
6. Etablit le rapport de gestion soumis au comité paritaire d'approbation des comptes ;
7. Examine, à la diligence du président, les rapports d'audit et de contrôle, dont un exemplaire a été préalablement adressé à chaque administrateur ; tous les 6 mois : suit l'état d'avancement de la mise en oeuvre des recommandations de l'audit, copie du procès-verbal étant communiqué à la fédération, et assure le suivi du contrat d'objectifs ;
8. Examine chaque année les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes et les adresse à l'ARRCO ;
9. Transmet à l'ARRCO le rapport spécifique du commissaire aux comptes sur une fonction ou une activité particulière de l'institution ;
10. Autorise la signature de toute convention :
— entre l'institution ou toute personne morale à qui elle a délégué tout ou partie de sa gestion et l'un de ses dirigeants au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;
— à laquelle un dirigeant est indirectement intéressé ou dans laquelle il traite avec l'institution par personne interposée ;
— entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du directoire ou du conseil de surveillance de cette personne morale, le dirigeant concerné étant tenu d'informer le conseil d'administration dès qu'il a connaissance d'une convention à laquelle est applicable l'article 922-30 du code de la sécurité sociale.L'administrateur intéressé ne peut pas prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée ;
11. Est informé du montant et des conditions des prêts accordés au cours de l'année à chacun des dirigeants de l'institution visés à l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;
12. Donne mission, soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur

compétence, d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son action sociale tout contrôle dont il définit l'objet ;
13. Décide de la création et de la dissolution des sections ou délégations régionales ou professionnelles ;
14. Conclut les conventions de gestion financière sous réserve de l'agrément préalable de l'ARRCO ;
15. Détermine les conditions de conventions de gestion administrative ou informatique sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;
16. Sous réserve de l'accord préalable du bureau de l'ARRCO, nomme le directeur général. Le cas échéant, il procède à son licenciement.L'institution étant membre du groupe D & O, il peut agréer le directeur général du groupe comme directeur général de l'institution et peut demander son licenciement ;
17. Définit le programme social et l'utilisation des fonds sociaux en tenant compte des axes prioritaires définis par l'ARRCO. Il fixe le barème des prestations sociales et les conditions d'attribution des aides. Il examine toute demande de subventions collectives ;
18. Décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières ;
19. Décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;
20. Décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;
21. Souscrit ou réalise tout emprunt ;
22. Donne l'aval, la caution ou la garantie de l'institution dans les conditions qu'il définit conformément au titre IX du règlement de l'ARRCO ;
23. Décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;
24. Procède à la désignation, au remplacement et à la révocation des représentants permanents de l'institution ;
25. Se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de prospective en matière de protection sociale ;
26. Se prononce sur la compatibilité du service de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 32. 2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
27. Décide de l'admission en non-valeur des cotisations et des contributions de maintien de droits irrécouvrables, inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
28. Décide de l'admission en non-valeur des allocations indûment versées inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
29. Se prononce sur les demandes de réduction de majorations de retard et sur les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations versées à tort.

B.-Pouvoirs délégués

A l'exclusion des compétences énumérées du 1 au 17 du § A ci-dessus, le conseil d'administration peut déléguer certains de ses pouvoirs au bureau, à un ou plusieurs mandataires choisis en son sein et à son directeur général, à charge pour eux d'en rendre compte périodiquement au conseil d'administration.
Le conseil d'administration peut également déléguer des pouvoirs aux collaborateurs du directeur général, à la demande de celui-ci.
Toute personne à laquelle le conseil d'administration a donné délégation est considérée comme dirigeant de l'institution au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale.
Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée de contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'ARRCO, étant précisé que les attributions énumérées du 18 au 25 du § A ci-dessus ne peuvent être déléguées qu'au bureau.
Ces délégations sont soumises à l'accord préalable de l'ARRCO.

C.-Commissions

Le conseil d'administration peut créer toutes commissions qu'il juge nécessaire au bon fonctionnement de l'institution.
Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.
Le conseil d'administration peut instituer une commission d'action sociale à laquelle il donne mandat, sur le fondement des orientations qu'il arrête, d'attribuer des aides individuelles. Cette commission lui rend compte annuellement de l'exercice de son mandat.

D.-Modifications des statuts et du règlement intérieur

1. Le conseil d'administration peut modifier les présents statuts. Cette décision est prise à la majorité des membres présents ou représentés. Les modifications n'entrent en vigueur qu'après l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale dans les conditions prévues par l'article R. 922-4 du code de la sécurité sociale, sur proposition de l'ARRCO.
2. Le conseil d'administration établit et modifie le règlement intérieur de l'institution. Le texte et les modifications de ce règlement sont adoptés à la majorité des 2 / 3 des suffrages exprimés. Ils n'entrent en vigueur qu'après l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale, sur proposition de l'ARRCO.

Article 9
Procès-verbaux

Les délibérations du conseil d'administration sont consignées dans des procès-verbaux approuvés par le conseil d'administration, signés par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut par un administrateur de chacun des collèges ayant pris part à la réunion, et conservés au siège de l'institution.

Article 10
Bureau

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres, un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres, dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire-adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.
Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège.
Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président.
La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.
Nul ne peut exercer simultanément plus de 2 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution de retraite complémentaire ou d'une fédération.
La structure de gestion D & O, dont est membre l'institution, gérant d'autres activités que la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les mandats de président et vice-président de l'institution sont incompatibles avec les fonctions d'administrateur des organismes exerçant d'autres activités et faisant appel aux moyens de cette structure de gestion.
Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en infraction avec les dispositions des deux alinéas précédents, elle doit, dans les 3 mois suivant sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.A défaut, à l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

Article 11
Pouvoirs du bureau

1. Le président, ou à défaut le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux présents statuts et à l'accord du 8 décembre 1961 modifié, aux décisions de la commission paritaire nationale et aux décisions de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord.
Il convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration, signe tous actes, délibérations ou conventions, notamment le contrat d'objectifs conjointement avec le vice-président et le directeur général ; représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile ; fournit au ministre chargé de la sécurité sociale les documents prévus par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale ; transmet à l'ARRCO tous les renseignements dont celle-ci peut avoir besoin et lui facilite toutes les opérations de contrôle.
Il donne avis aux commissaires aux comptes des conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale, dans le délai de 1 mois à compter de leur conclusion, et les soumet pour approbation au comité paritaire d'approbation des comptes.
Lorsque l'exécution des conventions conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs a été poursuivie au cours du dernier exercice, les commissaires aux comptes sont informés de cette situation dans un délai de 1 mois à compter de la clôture de l'exercice.
Il établit conjointement avec le vice-président l'ordre du jour des réunions du bureau et du conseil d'administration.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, convoque le comité paritaire d'approbation des comptes.
2. Le bureau s'assure du bon fonctionnement de l'institution, procède à l'étude des questions qui sont renvoyées par le conseil d'administration à son examen et exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration.
A ce titre, il est notamment appelé à :
— examiner à chacune de ses réunions la situation d'ensemble de l'institution, à la lumière, notamment, du rapport d'audit ;
— examiner, par délégation du conseil d'administration, les demandes de réduction de majorations de retard sur cotisations et les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations indûment versées ;
— effectuer une étude particulière des cas sociaux et l'attribution des sommes correspondantes, examiner toutes demandes de subventions collectives ne dépassant pas un montant déterminé par le conseil d'administration.

Article 12
Gratuité des fonctions

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour en stricte relation avec l'exercice de leurs fonctions, ainsi qu'éventuellement à des indemnités de perte de salaire subie à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions définies par le conseil d'administration.
Dans l'hypothèse où les rémunérations sont maintenues par l'employeur, celui-ci peut demander à l'institution le remboursement des rémunérations maintenues aux administrateurs pour les activités liées à l'exercice de leur mandat qui sont effectuées sur le temps de travail. Les activités liées à l'exercice de leur mandat sont couvertes par une assurance souscrite à leur bénéfice par l'institution.

Article 13
Secret professionnel. — Devoir de discrétion

Les membres du conseil d'administration et des commissions prévues à l'article 8C sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrateurs des organismes de sécurité sociale.
Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.
Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration est assujettie à la même obligation.

Article 14
Directeur général

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration.
Sa nomination est soumise préalablement à l'agrément du bureau de l'ARRCO, qui approuve les délégations de pouvoir qui lui sont consenties.
En cas de dépassement du délai fixé pour prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect du contrat d'objectif, conclu entre l'institution et l'ARRCO, ou en cas d'infraction grave, le bureau de l'ARRCO peut, après avoir entendu le président et le vice-président, et le directeur général de l'institution, retirer l'agrément de celui-ci, faisant ainsi cesser ses fonctions.
Le directeur général s'engage à exercer son activité au bénéfice exclusif de l'institution. Néanmoins, l'institution étant membre du groupe D & O, il peut exercer également les fonctions de directeur général, ou faire partie de l'équipe de direction, du groupe dont est adhérente l'institution ainsi que des autres organismes membres de celui-ci.
Tout candidat aux fonctions de directeur général doit informer le conseil d'administration des autres fonctions qu'il exercerait à la date de sa candidature, afin que le conseil d'administration puisse apprécier leur compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution, en conformité avec les statuts de l'ARRCO, les décisions de la commission paritaire nationale et les décisions de l'ARRCO prises pour leur application.
Le directeur général de l'institution est tenu d'informer le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée ultérieurement. Le conseil d'administration statue dans le délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général.
La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsqu'il atteint la limite d'âge, le directeur général est réputé démissionnaire d'office.
La rémunération du directeur général est déterminée par le président en accord avec le vice-président.

Lorsque le directeur général est également le directeur général du groupe D & O dont l'institution est adhérente, sa rémunération globale est fixée par le président et le vice-président de l'association sommitale du groupe D & O après avis des président et vice-président du conseil d'administration de l'association de moyens D & O et après concertation avec le président et le vice-président de l'institution. Cette dernière prend en charge une quote-part de la rémunération conformément aux clés de répartition des charges en vigueur dans le groupe.
Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration, auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :
— il établit le projet de budget de gestion ;
— il organise les services de l'institution et en assure la marche générale ;
— il reçoit toutes les recettes et engage :
— toutes les dépenses ayant un caractère obligatoire résultant de l'application stricte de l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
— les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration, dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoir et de signature qui lui ont été consenties par le conseil d'administration ;
— il exécute les décisions relatives aux immobilisations et aux placements prises par le conseil d'administration et le bureau ;
— il propose le programme social et l'utilisation du fonds social ;
— il signe le contrat d'objectifs conjointement avec le président et le vice-président et rend compte deux fois par an de son avancement au conseil d'administration ;
— il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant.
La responsabilité de l'institution est engagée par les décisions du directeur général et de ses collaborateurs sauf lorsque celles-ci excèdent le cadre de la délégation mentionnée au § B de l'article 8.

TITRE IV
COMITÉ PARITAIRE D'APPROBATION DES COMPTES
Article 15
Comité paritaire d'approbation des comptes
1. Composition et fonctionnement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres dans les mêmes conditions que les membres du conseil d'administration.
Ils sont désignés, à raison de :
— 6 membres au titre du collège des employeurs, par le MEDEF conjointement avec la CGPME et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;
— 6 membres au titre du collège des salariés, un pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et professionnel, signataires de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, parmi les participants de l'institution.
Les organisations professionnelles et syndicales susmentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à concurrence de 6 pour chacun des 2 collèges.
Les fonctions de membre du comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec le mandat d'administrateur de l'institution.
La durée de leur mandat est de 6 ans. En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité paritaire d'approbation des comptes, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que pour les membres du conseil d'administration de l'institution.
Le comité paritaire d'approbation des comptes nomme tous les 3 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

2. Réunions. — Délibérations

Le comité paritaire d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an au siège social de l'institution ou en tout autre lieu du même département ou de la même région, sur convocation du président du conseil d'administration, ou, en cas d'empêchement, du vice-président, au moins 1 mois avant la date fixée pour la réunion.
En cas de carence, le comité peut également être convoqué par le commissaire aux comptes. Il peut aussi être convoqué par le conseil d'administration de l'ARRCO.
L'ordre du jour est arrêté par ses président et vice-président et envoyé aux membres du comité avec la convocation.

Sont joints à cet ordre du jour tous documents utiles à la préparation du comité, notamment le rapport de gestion du conseil d'administration, les rapports du commissaire aux comptes, les comptes et le bilan de l'exercice écoulé, éventuellement les informations relatives aux conventions de gestion entre l'institution et un organisme extérieur et, le cas échéant, le projet de traité de fusion avec une ou plusieurs institutions de retraite adhérentes de l'ARRCO. Est également mis à disposition des membres du comité le rapport spécial sur le mode de détermination des charges du groupe et la mise en oeuvre des clés de répartition.
L'inscription à l'ordre du jour du comité paritaire d'approbation des comptes de toute question relevant de sa compétence est de droit quand elle est demandée par la moitié des membres de l'un des collèges du comité.
Le comité ne peut délibérer sur une question qui n'est pas à l'ordre du jour.L'ordre du jour du comité ne peut être modifié sur deuxième convocation.
Le comité ne peut valablement délibérer que si, lors de la première convocation et dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice est présente ou représentée.
Pour vérifier la réunion de ce quorum, une feuille de présence est soumise, par collège, à l'émargement des membres du comité à l'entrée de la réunion.
A défaut de ce quorum, un second comité est convoqué dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et qui délibère quel que soit le quorum.
Les décisions ne sont valablement prises que si elles ont recueilli, dans chaque collège, la majorité des voix.
Toutefois, lorsqu'il se prononce sur la fusion de l'institution avec une autre institution ou sur sa dissolution, les délibérations sont acquises à la majorité des 2 / 3 des suffrages exprimés dans chaque collège.
Tout membre du comité paritaire d'approbation des comptes peut, en cas d'empêchement et en cas d'indisponibilité du suppléant, déléguer ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que d'un seul pouvoir par réunion.
Les délibérations du comité paritaire d'approbation des comptes sont constatées par des procès-verbaux faisant état du nombre de membres présents ou représentés, signés par le président et le vice-président paritaire ou, à défaut, par un membre de chacun des collèges ayant pris part à la réunion.

3. Attributions

Le comité paritaire d'approbation des comptes entend, d'une part, le rapport de gestion du conseil d'administration, d'autre part, le rapport général de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes, accompagné de son rapport spécial relatif aux conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de sécurité sociale.
Il approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.
Il approuve les conventions visées au premier alinéa du 3 ci-dessus du présent article.
Il est informé de la conclusion et de la modification de toute convention dont l'objet est de déléguer à un organisme extérieur tout ou partie des opérations liées au recouvrement des cotisations ou au versement des prestations
Sur proposition du directeur général, il désigne un ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants dans les conditions prévues à l'article 16 des présents statuts.
Il se prononce sur la fusion et la dissolution de l'institution.

Article 16
Commissaires aux comptes
1. Nomination

Pour effectuer le contrôle de l'institution, le comité paritaire d'approbation des comptes désigne un ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants pour un mandat de 6 ans.
Pris en dehors du conseil d'administration et du personnel de l'institution, les commissaires aux comptes doivent être choisis sur la liste visée à l'article L. 822-1 du code de commerce. Les dispositions du code de commerce concernant les pouvoirs, les fonctions, les obligations, la responsabilité et la révocation des commissaires aux comptes sont applicables aux commissaires aux comptes de l'institution.
Les honoraires des commissaires aux comptes sont à la charge de l'institution. Leur montant est fixé d'un commun accord entre les commissaires aux comptes et l'institution, eu égard à l'importance effective du travail nécessaire à l'accomplissement de la mission légale de contrôle.
Le commissaire aux comptes, nommé par le comité paritaire d'approbation des comptes en remplacement d'un autre, ne demeure en fonction que jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur.
Lorsqu'à l'arrivée à échéance des fonctions d'un commissaire aux comptes, il est proposé au comité paritaire d'approbation

des comptes de ne pas le renouveler, le commissaire aux comptes doit être, s'il le demande, entendu par le comité.

2. Incompatibilités

Les commissaires aux comptes ne peuvent être nommés dirigeants, au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale (administrateurs, directeur, directeur général) de l'institution qu'ils contrôlent moins de 5 années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, actionnaires ou dirigeants d'une société de commissaires aux comptes. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède 1 / 10 du capital lors de la cessation des fonctions du commissaire aux comptes.
Les personnes ayant été dirigeantes ou salariées de l'institution ne peuvent être nommées commissaires aux comptes moins de 5 ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées commissaires aux comptes dans les sociétés dont l'institution détenait 1 / 10 du capital lors de la cessation de leurs fonctions. Ces interdictions sont applicables aux sociétés de commissaires aux comptes dont un ancien dirigeant ou un ancien salarié de l'institution sont associés, actionnaires ou dirigeants.
Les commissaires aux comptes doivent être différents de ceux de l'association de gestion Alexandre-Dumas ainsi que de ceux des organismes membres du groupe exerçant d'autres activités que la retraite complémentaire.

3. Attributions

Les commissaires aux comptes exécutent leur mission conformément à la loi et aux diligences de la profession.
Les commissaires aux comptes sont convoqués à toutes les réunions du conseil d'administration qui examine ou arrête les comptes annuels ou intermédiaires ainsi qu'à celles du comité paritaire d'approbation des comptes.
Les commissaires aux comptes établissent un rapport général de certification des comptes annuels, accompagné du rapport spécial relatif aux conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale. Ils exposent dans leur rapport général les conditions de l'accomplissement de leur mission en mentionnant le cas échéant les difficultés de toute nature qu'ils ont rencontrées.
Les commissaires aux comptes établissent annuellement et présentent au conseil d'administration un rapport spécifique, portant sur une fonction ou sur une activité particulière de l'institution et significatif en termes d'analyse du risque. Ce rapport est transmis par l'institution à l'ARRCO.
Quand les commissaires aux comptes n'obtiennent pas des personnes morales liées directement ou indirectement à l'institution les informations nécessaires à la bonne exécution de leur mission, ils en informent sans délai l'ARRCO pour la mise en oeuvre éventuelle du droit de suite prévu à l'article L. 922-5 du code de la sécurité sociale.
Les commissaires aux comptes ainsi que leurs collaborateurs et experts sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes et renseignements dont ils ont pu avoir connaissance à raison de leurs fonctions.
Lorsque les commissaires aux comptes constatent, à l'occasion de l'exercice de leur mission, un grave manquement à un ou plusieurs critères de gestion prévus par le règlement de l'ARRCO, ou l'existence d'actes, d'acquisition ou de pratiques déterminées par ce règlement, ils en informent l'ARRCO.
Dans tous les cas, le ministre chargé de la sécurité sociale est informé de la mise en oeuvre du devoir d'alerte par le ou les commissaires aux comptes.
Les commissaires aux comptes signalent, au plus proche comité paritaire d'approbation des comptes, les irrégularités ou inexactitudes relevées par eux au cours de l'accomplissement de leur mission.
Ils révèlent au procureur de la République les faits délictueux dont ils ont eu connaissance, sans que leur responsabilité puisse être engagée par cette révélation.

TITRE III
GESTION FINANCIÈRE DE L'INSTITUTION
Article 17
Ressources

Les ressources de l'institution comprennent notamment :
— les cotisations dues par les membres adhérents et les membres participants, y compris les majorations de retard dans les conditions prévues par l'article 12 à l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
— les dotations éventuellement attribuées par l'ARRCO au titre de la compensation prévue par l'article 4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

— les remboursements faits par l'Etat au titre de l'anticipation de la retraite, en application de l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
— les dotations de gestion et d'action sociale calculée par l'ARRCO en application de l'article 14 des statuts de l'ARRCO ;
— les produits des fonds placés.

Article 18
Dépenses

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :
— le service des allocations de retraite ;
— le paiement du complément de pension du régime général dans les conditions prévues par l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III).
— les frais de gestion à prélever dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
— les versements à effectuer à l'ARRCO dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'ARRCO ;
— les sommes versées au titre du fonds social ;
— les ristournes attribuées conformément aux articles 12 et 14 du décret du 3 octobre 1955 à la caisse autonome mutuelle de retraite (CAMR) instituée par la loi du 22 juillet 1922 ;
— les frais de fonctionnement du comité paritaire d'approbation des comptes de la commission paritaire, de modifications ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés, concernant la CARCEPT.

TITRE VI
FUSION-LIQUIDATION DE L'INSTITUTION
Article 19
Fusion de l'institution avec une ou plusieurs institutions adhérentes de l'ARRCO. — Dissolution

1. La fusion de l'institution est opérée dans les conditions fixées par l'article R. 922-4 du code de la sécurité sociale, soit par regroupement au sein d'une nouvelle institution créée conformément aux articles R. 922-1 et R. 922-2 du code de la sécurité sociale, soit au sein d'une institution déjà agréée, relevant de l'ARRCO, dont les statuts sont modifiés en conséquence. Elle est décidée par le comité paritaire d'approbation des comptes.
2. La dissolution volontaire de l'institution est décidée par le comité paritaire d'approbation des comptes.

Article 20
Liquidation de l'institution

En cas de dissolution volontaire de l'institution, ou de retrait d'agrément par le ministre chargé de la sécurité sociale, la liquidation sera effectuée conformément à l'article R. 922-5 du code de sécurité sociale, dans les conditions prévues par le règlement de l'ARRCO.

TITRE VII
DISPOSITIONS DIVERSES
Article 21
Juridiction compétente en cas de litige

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions statutaires et réglementaires et toute contestation qui pourrait s'élever relativement à l'application des présents statuts et des règlements entre l'institution et un adhérent ou un participant pendant la durée de l'institution ou de sa liquidation seront soumises à la juridiction compétente en application des articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile. »

Article 2

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise (annexe VI)

En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'article 5 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat relatives au déblocage anticipé, à titre exceptionnel, des droits à participation aux résultats de l'entreprise affectés aux salariés au plus tard le 31 décembre 2007 ;
Considérant les dispositions relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise figurant à l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
Considérant les modalités d'application de cette mesure telles que fixées par la circulaire commune de la direction générale du travail et de la direction de la sécurité sociale du 12 février 2008,

Article 1

Objet du présent accord

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'article 5 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 sans remise en cause aussi bien des dispositions relatives à la participation figurant à l'annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport que des pratiques des entreprises en la matière.
Cet accord ne concerne que les entreprises qui appliquent les dispositions de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Article 2

Déblocage à titre exceptionnel des droits

En vigueur non étendu

Seules sont visées par les dispositions du présent accord les sommes issues de la participation affectée au plus tard le 31 décembre 2007 et dont le salarié souhaite le déblocage avant l'expiration du délai d'indisponibilité normalement applicable.
Le déblocage à titre exceptionnel desdites sommes affectées à un compte courant bloqué dont peuvent bénéficier, jusqu'au 30 juin 2008, les personnels bénéficiaires des dispositions de l'accord conventionnel sur la participation (annexe VI de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport susvisée) est limité à 10 000 € nets de prélèvements sociaux.

Article 3

Demande des bénéficiaires

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires des dispositions du présent accord peuvent demander, dès la signature de celui-ci et jusqu'au 30 juin 2008, le déblocage exceptionnel de tout ou partie des sommes issues de la participation versée au plus tard le 31 décembre 2007, dans la limite du plafond global, net de prélèvements sociaux, de 10 000 € rappelé ci-dessus. Le bénéficiaire ne peut présenter qu'une seule demande.
Le déblocage exceptionnel desdites sommes doit être réalisé en une seule fois et dans les meilleurs délais.

Article 4

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle

En vigueur non étendu

La circulaire AGIRC-ARRCO n° 2007-9 DRE du 27 juin 2007 a institué une procédure dite de la clause de respiration permettant aux entreprises et aux groupes d'entreprises de regrouper leurs adhésions en matière de retraite complémentaire cadre et non cadre dans des cas non prévus par la réglementation relative aux changements d'institutions.
Cette possibilité a également été ouverte aux secteurs professionnels qui souhaitent que l'ensemble des entreprises relevant de leur champ d'activité puisse être rattaché aux institutions AGIRC et ARRCO désignées au répertoire professionnel.
Conformément aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux, sont désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO les compétences professionnelles attribuées aux institutions spécifiques à certains secteurs d'activité ou prévues par des conventions collectives nationales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.
La désignation d'un groupe de protection sociale au répertoire professionnel, quant à elle, implique, pour les entreprises nouvelles, l'obligation d'adhérer aux institutions AGIRC et ARRCO de ce groupe, même si la convention collective du secteur d'activité dont elles dépendent n'a désigné que l'une des institutions.
La situation dans les transports et les activités auxiliaires du transport est la suivante :
— aux termes de l'article 1er du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, a été créée la caisse autonome de retraite complémentaire et de prévoyance du transport, dite CARCEPT, chargée de gérer le régime complémentaire de retraite institué par l'article 4 du décret du 14 septembre 1954, complété par le décret du 30 octobre 1954, et d'assurer à certains de ses bénéficiaires une garantie en cas de décès ;
— par un accord professionnel du 5 mars 1958 portant création de l'annexe V à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux ont décidé de l'affiliation obligatoire à la CARCEPT de l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant une ou des activités de transport public sur route de marchandises, y compris transport public sur route sous température dirigée, déménagements et garde-meubles.
Cet accord s'impose à toutes les entreprises relevant de son champ d'application du fait de son extension, intervenue par arrêté du 31 mars 1961, paru au Journal officiel du 22 avril 1961 :
— le décret du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer secondaires d'intérêt général, des chemins de fer d'intérêt local et des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de voitures de place, de taxis et de voitures de grande remise ;
— la CARCEPT a adhéré à l'ARRCO à effet du 1er janvier 1966 et a été reconnue institution professionnelle par vocation ;
— enfin, a été créée en 2005 au sein de la CRC (caisse de retraite des cadres), caisse AGIRC, une section dédiée au transport permettant de répondre à la demande des fédérations de disposer d'un interlocuteur unique tant vis-à-vis des entreprises que de leurs salariés cadres.
Au regard de cette situation et au vu du dossier constitué dans le respect du canevas de la circulaire conjointe AGIRC-ARRCO du 28 juin 2007, les partenaires sociaux des activités visées par la présente déclaration :
— souhaitent faire bénéficier l'ensemble des entreprises du secteur professionnel des transports et des activités auxiliaires du transport d'une unité de services en matière de protection sociale ;
— expriment leur volonté de soumettre à l'approbation des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO une demande de rationalisation visant au rattachement des entreprises susvisées aux deux institutions du groupe D & O désignées au répertoire professionnel, à savoir la CARCEPT, institution ARRCO, d'une part, et la CRC, institution AGIRC, d'autre part.
Les transports et les activités auxiliaires du transport constituent une profession identifiée depuis de très nombreuses années, laquelle a souhaité donner à tout salarié intervenant dans ces activités la possibilité de bénéficier de prestations identiques, ou en tout cas similaires, notamment dans le domaine de la protection sociale.
Dès les années 50, les professionnels du secteur ont été soucieux d'assurer à tous le bénéfice d'une couverture homogène, quel que soit in fine le mode d'exercice de l'activité.
La profession s'est attachée à faire évoluer sa protection sociale en fonction des besoins et des spécificités constatés.
Il en résulte manifestement un sentiment d'appartenance à une profession qui, si elle se traduit par une grande mobilité des salariés, aboutit plus rarement à une sortie du secteur professionnel, sauf lorsque l'état de santé des salariés ne leur permet plus d'exercer leur activité initiale.
A cet effet, les partenaires sociaux peuvent justifier de leur action tout au long de ces années pour constituer au profit des salariés des branches concernées une protection sociale adaptée aux spécificités professionnelles.
A l'appui de leur requête, les partenaires sociaux font valoir les spécificités professionnelles suivantes :
— la mise en oeuvre d'une couverture sociale globale au niveau des transports et des activités auxiliaires du transport, véritable expression d'une solidarité entre les salariés de ce secteur professionnel, recouvrant outre le régime de prévoyance géré par la CARCEPT-Prévoyance, dont l'objet est la couverture des risques de prévoyance des salariés du secteur, et notamment la couverture de la garantie en cas de décès prévue par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 et la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :
— le régime de prévoyance géré par l'IPRIAC, résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, ayant pour objet

d'assurer la couverture du risque d'inaptitude à la conduite ;
— le régime de congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de véhicules de transport de marchandises et de transport de déménagement, résultant de la mise en oeuvre de l'accord du 28 mars 1997, complété par l'accord du 23 juin 1997 applicable aux entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs, géré par le FONGECFA Transport ;
— le régime du congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs des entreprises de transport routier de voyageurs, résultant de la mise en oeuvre de l'accord du 2 avril 1998, géré par l'AGECFA-Voyageurs ;
— le développement d'une action sociale spécifique, en particulier vis-à-vis des retraités de la profession, au travers notamment de la mise en oeuvre des 3 axes suivants :
— la sensibilisation au handicap et l'accompagnement de la personne handicapée, dont le projet a d'ores et déjà été concrétisé par une manifestation itinérante à travers la France bénéficiant du parrainage de partenaires de référence de cette activité ;
— le développement des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et des maisons d'accueil pour personnes âgées (MAPA) ;
— le développement du service à la personne qui inclut l'ensemble des mesures sociales d'accompagnement préconisées par la loi Borloo et dont l'objet est de couvrir tous les besoins de prestations d'assistance aux ressortissants du groupe D & O.
Les partenaires sociaux des activités visées prennent acte qu'un accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente demande permettra aux entreprises concernées de bénéficier individuellement et sur leur demande de la faculté de solliciter leur rattachement au groupe D & O pendant une période limitée à 1 an et ne pourront en aucun cas être contraintes à un changement d'institution, nonobstant leur adhésion aux organisations professionnelles signataires.

Avenant n° 53 du 8 juillet 2008 relatif aux frais de déplacement

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° s 1 à 52, ce dernier en date du 5 décembre 2007, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2008.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Taux des indemnités du protocole
relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er juillet 2008

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	11,77	Article 8.1, alinéas 2 et 3 Article 9.10, alinéa 1 Article 11
Indemnité de repas unique	7,28	Article 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,26	Article 8.2, alinéa 2 Article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,50	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,26	Article 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	23,66	Article 10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	27,22	Article 11

Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu

Considérant que la CARCEPT-Prévoyance a rejoint le groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance à dater du 6 juillet 2007 ;
Considérant que l'article L. 933-7 du code de la sécurité sociale dispose que « les statuts de tout organisme assureur faisant partie d'un groupement paritaire de prévoyance comportent obligatoirement une clause relative à l'appartenance à celui-ci »,
il a été décidé en conséquence de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu

L'article 1er « Constitution » est complété par l'alinéa suivant :
« L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance. »

Article 2

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Article 1

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs au règlement intérieur de l'institution est modifié comme suit :

« Article 1er
Objet

Le présent règlement définit les modalités d'application des garanties de prévoyance à caractère obligatoire visées soit par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par les accords paritaires négociés au sein de la branche professionnelle.

Article 2
Bénéficiaires

1. Les risques de prévoyance à caractère obligatoire visés soit par le décret n° 55-1297, soit par accord paritaire s'appliquent :
a) Aux membres participants non cadres eux-mêmes, dans les conditions fixées par les articles 11, 12 et 13 du présent règlement intérieur, lorsque frappés d'incapacité totale ou partielle ou définitive ou temporaire, ils ont cessé leur service pour cause de maladie ou d'accident.
Ont la qualité de membres participants les salariés non cadres des entreprises adhérentes en activité ou pris en charge par la sécurité sociale pour le versement d'indemnités journalières.
Conformément à l'article 6 des statuts de la CARCEPT-Prévoyance, la durée de couverture peut perdurer après la rupture du contrat de travail pour une période dont la durée est fonction du nombre de trimestres d'affiliation au régime, dans les conditions suivantes :
— sans contrepartie de cotisations :
— les préretraités en garantie de ressources ;
— les chômeurs indemnisés par l'ASSEDIC ;
— les chômeurs indemnisés par l'ASSEDIC, puis en situation d'incapacité pour cause de maladie.
La durée de couverture est la suivante :
— 1 mois dans tous les cas ;
— 2 mois, après 4 trimestres d'affiliation au régime ;
— 1 an, après 20 trimestres d'affiliation au régime ;
— 1 an et demi, après 40 trimestres d'affiliation au régime ;
— 2 ans, après 80 trimestres d'affiliation au régime.
Au-delà de 20 années d'affiliation par régime et plus de 2 ans de chômage, la garantie décès est maintenue et la garantie invalidité est réduite de moitié.
La durée d'affiliation au régime s'entend au régime de retraite relevant des conventions collectives du transport et des activités auxiliaires du transport et toutes périodes cumulées.
Le chômage à la suite d'une démission ou de la constatation de la rupture du contrat de travail, non indemnisé par l'ASSEDIC, est couvert 1 mois.
— contre versement de cotisations :
— les préretraités en contrat de solidarité ou FNE ;
— les bénéficiaires d'un CFA.
Toute reprise d'activité effectuée chez un employeur non adhérent à la CARCEPT-Prévoyance ainsi que toute rupture d'indemnisation postérieure au dernier jour de travail (sécurité sociale et / ou ASSEDIC) durant une période d'inactivité font perdre le bénéfice de ces garanties.
— les salariés dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un :
— congé de formation sans maintien de salaire ;
— congé sabbatique ;
— congé pour création d'entreprise ;
— congé parental.
b) Aux ayants droit désignés à l'article 7 ci-après des membres participants non cadres en activité de service, en cas de décès de ceux-ci.
2. Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée à titre facultatif aux entreprises de transport et aux entreprises auxiliaires de transport s'appliquent, à titre temporaire, aux membres bénéficiaires de la CARCEPT, tels que définis par le 11e alinéa de l'article 2 desdits statuts, dans les conditions qui seront fixées par le conseil d'administration.

Article 3
Garanties accordées en cas de décès

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 9 ci-après relatif aux risques couverts ou exclus de la garantie, les ayants droit des membres participants non cadres bénéficient de la garantie, en cas de décès, d'un capital déterminé comme suit, la situation de famille du participant étant appréciée au jour du sinistre :
1. Célibataires, veufs, séparés de droit ou de fait, ou divorcés : 50 % du salaire annuel.
2. Célibataires, veufs, séparés de droit ou de fait, ou divorcés avec au moins un enfant à charge : 100 % du salaire annuel.
3. Mariés non séparés de fait ou de droit, ou signataire d'un Pacs, sans enfant à charge : 100 % du salaire annuel.
4. Vivant en concubinage, dans les conditions définies à l'article 6 ci-dessous, sans enfant à charge : 100 % du salaire annuel.
Majoration pour enfant à charge : 30 % du salaire annuel dès le premier enfant pour les cas définis aux paragraphes 3 et 4 ci-dessus et à partir du 2e enfant pour celui défini au paragraphe 2. La majoration totale est limitée à 200 % du capital de

base.
Le capital qui revient aux ayants droit de membres participants au chômage, bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique gérée par l'association pour la gestion du fonds de financement de l'ARRCO et de l'AGIRC (AGFF), représente la différence entre le capital prévu par le présent règlement et celui versé par ledit régime de solidarité.

Article 4
Salaire annuel de base

Pour l'application des dispositions définies à l'article 3 ci-dessus, il est précisé ce qui suit :
Le salaire annuel servant de base à la détermination des capitaux payables en cas de décès est celui déclaré sur la déclaration annuelle des salaires de l'exercice précédant l'arrêt de travail ou le décès, ce salaire est revalorisé annuellement sur décision du conseil d'administration, en fonction des résultats techniques et de l'évolution des prix à la consommation.

Article 5
Définition des enfants à charge ouvrant droit à majoration

Il faut entendre par enfants à charge du participant, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs :
— les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs ;
— les enfants recueillis depuis au moins 5 ans,
sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décè les conditions suivantes :
— être âgé de moins de 18 ans révolus ;
— ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière ;
— être considéré comme à charge du participant au sens de la sécurité sociale, ou percevoir du participant une pension alimentaire.
L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.
Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à l'agence nationale pour l'emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale.
— les enfants handicapés quel que soit leur âge, au sens de la sécurité sociale, et sauf déclaration personnelle de revenus.
L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

Article 6
Définition du concubinage

Lorsque le participant vit en concubinage, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple, la garantie en cas de décès de même que les bases de calcul du capital sont les mêmes qu'en cas de mariage dans la mesure où le participant et le concubin sont célibataires, divorcés ou veufs.
Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le participant décédé.
En cas de concubinage, seront exigés au moins 2 justificatifs de la qualité de concubin, preuve du domicile commun au moment du décès, notamment par la production de quittance EDF, facture Télécom, bail commun, attestation d'assurance.
Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le participant avant le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du participant dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

Article 7
Ayants droit

Sauf désignation expresse des bénéficiaires, les prestations allouées en cas de décès sont versées aux ayants droit dans l'ordre de priorité suivant :
— le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs ; dans

l'hypothèse d'un Pacs, un document attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance est sollicité.
En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du membre participant ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait ;
— à défaut, le concubin peut, sous conditions définies à l'article 6 ci-dessus, être assimilé au conjoint ;
— à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du participant tels que définis à l'article 5 ci-dessus pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;
— à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;
— à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;
— à défaut, et par parts égales, aux héritiers de l'assuré ;
— à défaut, le fonds social de la CARCEPT-Prévoyance.
Dans tous les cas, les majorations pour enfant à charge sont versées à la personne ayant la charge de l'enfant pour le compte de l'enfant.
En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation du bénéficiaire de la substitution.
L'acceptation est faite par avenant signé de la CARCEPT-Prévoyance, du participant et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing privé, signé du participant et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de la CARCEPT-Prévoyance que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

Article 8
Garantie double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du participant survenant avant son 65e anniversaire entraîne le versement, au profit des enfants à charge tels que définis à l'article 5, d'un capital limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du participant, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Il est précisé que, tant pour l'application de la garantie que pour le calcul du capital, seuls sont pris en considération ceux des enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du participant au jour de son décès.
La CARCEPT-Prévoyance garantit le capital sur la tête du conjoint survivant aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de 2 ans après le décès du participant.

Article 9
Risques couverts. — Risques exclus

Ne donnent pas lieu à garanties et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'institution les conséquences :
a) D'un décès consécutif à un fait volontaire du bénéficiaire ;
b) Des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes. La garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
c) Des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
d) Des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires. En revanche, les matchs, paris, courses, concours, défis, acrobaties aériennes, records, tentatives de records, essais préparatoires et essais de réception sont exclus de la garantie.

Article 10
Garanties en cas d'invalidité

Les risques d'invalidité, telle que définie aux articles 11, 12 et 13 ci-dessous, sont garantis par le paiement anticipé du capital garanti en cas de décès, dans tous les cas où le risque de décès est lui-même couvert, sauf en ce qui concerne les risques de guerre qui sont exclus de la garantie.

Article 11

Invalidité permanente totale

Si une personne garantie en cas de décès, dans les conditions de l'article 6 des statuts, se trouve atteinte, avant son 60e anniversaire, d'une invalidité permanente résultant :
— soit de la perte totale des deux yeux ou de la vision des deux yeux ;
— soit de la perte totale de l'usage des deux membres inférieurs ;
— soit de la perte totale de l'usage des deux membres supérieurs ;
— soit de la perte totale de l'usage d'un membre inférieur et d'un membre supérieur ;
— soit de l'aliénation mentale incurable et totale,
ou si elle est reconnue invalide par les assurances sociales et classée par cette institution dans la 3e des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
ou si elle perçoit de la sécurité sociale une rente d'invalidité d'un taux de 100 % au titre du régime des accidents du travail, elle aura droit au paiement anticipé du capital qui était garanti en cas de décès au moment de l'arrêt de travail à la suite duquel l'invalidité a été reconnue.
Le versement du capital décès par anticipation au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Article 12
Invalidité de 2e catégorie

Si une personne garantie en cas de décès, dans les conditions de l'article 6 des statuts, se trouve atteinte, avant son 50e anniversaire, d'une invalidité telle qu'elle soit reconnue invalide par les assurances sociales et classée par cette institution dans la 2e des catégories prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou si elle perçoit de la sécurité sociale une rente d'invalidité d'un taux au moins égal à 66 % au titre du régime des accidents du travail, elle aura droit au paiement anticipé du capital qui était garanti en cas de décès au moment de l'arrêt de travail à la suite duquel l'invalidité a été reconnue.
Lorsque l'invalidité, telle que définie aux 2 premiers alinéas du présent article, est reconnue à partir du 50e anniversaire du participant, la garantie, en cas d'invalidité, s'applique sous réserve que le participant, répondant aux conditions de l'article 6 des statuts, justifie d'au moins 5 années d'affiliation au régime, toutes périodes cumulées.

Article 13
Invalidité de 1re catégorie

Si une personne garantie en cas de décès, dans les conditions de l'article 6 des statuts, se trouve atteinte d'une invalidité telle que la sécurité sociale lui verse une pension d'invalidité de 1re catégorie ou une rente d'accident du travail pour un taux d'incapacité compris entre 54 et 65 %, elle aura droit au paiement anticipé de 50 % du capital tel que défini au 3e alinéa de l'article 12 ci-dessus sous réserve qu'elle justifie de 15 années au moins d'affiliation au régime, toutes périodes cumulées, et qu'elle perde plus de 30 % de son salaire global brut défini à l'article 4 du présent règlement.
En cas d'invalidité de 1re catégorie seule suivie d'une invalidité de 2e ou 3e catégorie : si la mise en invalidité de 2e ou 3e catégorie intervient lorsque l'ancien participant ne cotise plus au présent régime de prévoyance, il n'y aura pas de versement complémentaire.

Article 14
Reprise d'activité

Si une personne, après avoir bénéficié du capital prévu aux articles 11, 12 et 13 ci-dessus, vient à reprendre son travail dans une entreprise, membre adhérent, le capital versé au titre de ces articles s'imputera sur le montant du capital décès prévu à l'article 3 ci-dessus.

Article 15
Echelonnement du paiement du capital décès
ou invalidité permanente et totale

A la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 7 622, 45 €, être versé en plusieurs fois.
Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 2 ans. Lorsque la gestion du capital est confiée à la CARCEPT-Prévoyance, le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des plus-values qu'il percevra.

Article 16
Portabilité du capital décès ou invalidité

Lorsque la CARCEPT-Prévoyance a connaissance du décès ou de l'état d'invalidité de la personne garantie, elle met en oeuvre toute mesure permettant de verser aux ayants droit le capital prévu aux articles 3, 11, 12 et 13 ci-dessus.
La CARCEPT-Prévoyance s'engage à répondre dans les meilleurs délais à AGIRA, en charge de la recherche des bénéficiaires en cas de décès, et à transmettre l'information dans le délai de 1 mois.

Article 17
Droit d'accès et de rectification

Conformément à la loi informatique et libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978, les membres adhérents et participants disposent d'un droit d'accès et de rectification pour toute information les concernant qui figurerait sur tout fichier à l'usage de l'institution gestionnaire.

Article 18
Prescription

Les actions relatives au contrat sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.
Les délais de prescription sont fixés :
— à 5 ans pour l'incapacité de travail et pour l'invalidité, à compter du premier jour d'indemnisation par la CARCEPT-Prévoyance ;
— à 10 ans pour la garantie en cas de décès.

Article 19
Autorité de contrôle

L'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM), 61, rue Taibout, 75009 Paris, est chargée du contrôle de la CARCEPT-Prévoyance. »

Article 2

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail, d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n° 94 du 13 décembre 2005

En vigueur étendu

Par accord signé le 13 décembre 2005, les parties signataires de la présente interprétation sont convenues d'introduire dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport des dispositions diverses applicables aux personnels coursiers (CCNA I, art. 26).
Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 26 mars 2007 (Journal officiel du 3 avril 2007).
Compte tenu du délai nécessaire à sa mise en oeuvre, le dispositif relatif à la formation figurant dans ledit accord (art. 26. 5 de la CCNA I) sera opérationnel, tant pour la formation initiale principale que pour la formation complémentaire, à compter du 1er janvier 2009.
Au regard de cette situation, les parties signataires conviennent de :
a) Reporter au 1er janvier 2009 l'obligation résultant de l'article 26. 5 de la CCNA I pour les personnels exerçant, pour la première fois, un emploi de personnel coursier dans une entreprise telle que définie par le champ d'application de l'article 26. 1 de la CCNA I ;
b) Délivrer aux personnels coursiers en poste à cette date dans lesdites entreprises depuis au moins 6 mois une attestation de présence en entreprise valant attestation de formation obligatoire (initiale principale et complémentaire) ;
c) Délivrer aux personnels coursiers en poste à cette date dans lesdites entreprises depuis moins de 6 mois une attestation de présence en entreprise valant attestation de formation initiale principale, obligation leur étant faite de satisfaire à la formation complémentaire avant la fin du premier trimestre 2009.
A défaut de respect de cette échéance, les personnels coursiers concernés seront tenus de satisfaire aux exigences de la formation initiale principale et de la formation complémentaire dans le respect des dispositions de l'article 26. 5 susvisé.
La présente interprétation a valeur d'avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Elle fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

Avenant n° 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991

Article 1

Déblocage des droits

En vigueur étendu

L'article 6 est modifié comme suit :
La deuxième phrase du 1er alinéa est rédigée comme suit :
« Ils sont exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de cette date d'ouverture, sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires. La demande peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation. »
Le 2e alinéa est rédigé comme suit :
« Le délai de 5 ans visé ci-dessus n'est, par ailleurs, pas applicable dans les cas suivants :
— le mariage de l'intéressé ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
— la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2

enfants à sa charge ;
— le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
— l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
— le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
— la rupture du contrat de travail ;
— l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
— l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
— la situation de surendettement de l'intéressé, définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé. »
Avant le dernier alinéa, il est inséré l'alinéa suivant :
« Les sommes détenues par un salarié, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail peuvent être affectées dans le plan d'épargne d'entreprise de son nouvel employeur selon les conditions fixées par l'article L. 3335-2 du code du travail. »

Article 2

Rémunération des comptes courants bloqués

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 7 est supprimé et remplacé par les 2 alinéas ci-dessous :
« Le taux d'intérêt des comptes courants bloqués est égal au(x) taux d'intérêt en vigueur, sur la (les) période(s) concernée(s) de l'exercice civil, du livret A majoré de 2 points sans que ce taux puisse être inférieur à celui du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie.
Le taux applicable à chaque période concernée de l'exercice civil est acté par le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 23 de la convention collective nationale principale. »
Le 3e alinéa, qui devient l'alinéa 4 de l'article 7, est supprimé ; les autres alinéas sans changement.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 2 « Rémunération des comptes courants bloqués » qui entre en vigueur à compter du 1er janvier 2010.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (Journal officiel du 4 décembre 2008) modifie les dispositions du code du travail relatives à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, et notamment celles portant sur les conditions de déblocage des droits.
L'objet du présent avenant est d'intégrer dans l'accord du 6 décembre 1991 les nouvelles dispositions introduites par cette loi.

Avenant n° 4 du 24 mars 2009 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT

En vigueur étendu

Pour tenir compte des modifications apportées par l'avenant 3, les parties signataires ont convenu de modifier la feuille de route prévue à l'article 7 de l'accord cadre et rendue obligatoire par arrêté du 19 décembre 2001 (JO du 4 janvier 2002).

Les parties signataires conscientes de la place croissante des nouvelles technologies de l'information dans la vie des entreprises, s'engagent à entamer des travaux en vue d'une dématérialisation de la feuille de route.

Les dispositions de l'accord cadre du 4 mai 2000 modifiés par les avenants 1 à 3 dont le dernier en date du 16 janvier 2008, sont à nouveau modifiées comme suit :

En vigueur étendu

Annexe.-Transport sanitaire.-Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié
FEUILLE DE ROUTE HEBDOMADAIRE
Entreprise : Nom du salarié : Emploi occupé : Semaine n° du au mois / année

AMPLITUDE					

	Jour férié	HEURE DE PRISE du service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	PAUSE (S) réglementaire (s) et / ou repas			HEURE de fin de service	AMPLITUDE journalière	PERMANENCE	TACHES complémentaires ou activités annexes	SIGNATURES	
			Début	Fin	Lieu (1)				Type 1 / 2 / 3	Employeur (2)	Salarié
Lundi											
Mardi											
Mercredi											
Jeudi											
Vendredi											
Samedi											
Dimanche											
Cumul hebdomadaire											

(1) Mettre " ENT " pour les repas pris à l'entreprise, " DOM " pour les repas pris au domicile et " EXT " pour les repas pris hors de l'entreprise et du domicile.

(2) La signature doit être apposée chaque jour ou, en cas d'impossibilité, dans les meilleurs délais. En tout état de cause, la feuille de route doit être signée chaque semaine.

OBSERVATIONS EVENTUELLES	SIGNATURE
	Employeur (*) Salarié

(*) ou son représentant.

Article 1

En vigueur étendu

La feuille de route prévue à l'article 7 et jointe en annexe de l'accord-cadre est modifiée et remplacée par le modèle joint en annexe du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent au ministre chargé des transports de prendre un arrêté rendant obligatoire le modèle visé par le présent avenant et d'abroger l'arrêté du 19 décembre 2001.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté rendant obligatoire le modèle défini en annexe.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT (La Réunion)

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 relatif à l'aménagement du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire sont complétées et modifiées comme suit.

Article 1

Service de permanence

En vigueur non étendu

L'entreprise pourra opter pour organiser le samedi sous forme de permanence ou sous forme d'une période de travail « normale » en fonction de ses besoins.
Le samedi ne sera considéré comme une période de permanence que s'il est identifié comme tel, c'est-à-dire :
— qu'il ait été planifié par l'employeur au titre des permanences ;
— que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures d'amplitude ;
— et que le salarié soit informé de ce service affiché au planning au moins 15 jours à l'avance sauf événement imprévisible.
Si la période de travail du samedi ne satisfait pas à l'un de ces critères, elle sera traitée comme une période « normale » de travail.
Une période de travail programmée comme un service de permanence ne pourra pas être requalifiée différemment de façon rétroactive.

Article 2

Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein (réf. accord-cadre 2001/4 : aspects qualitatifs/ p. 8)

En vigueur non étendu

Un seul coefficient est retenu pour toute période de travail (service de permanences, dimanches, nuits et jours fériés, et en dehors des services de permanence).
Ce coefficient est applicable quel que soit le nombre de permanences effectuées.

1er JANVIER 2009	1er JANVIER 2010	1er JANVIER 2011	1er JANVIER 2012	
Coefficient de décompte	80 %	82 %	84 %	88 %

Le régime ci-dessus doit conduire pour les salariés concernés à retenir un temps de travail au moins égal à celui de leur situation à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 2 bis

Repos légaux

En vigueur non étendu

Repos quotidien : temps entre deux amplitudes. Il est de 11 heures, que l'on peut réduire à 9 heures 1 fois par semaine ou 75 fois par an dans le cadre d'un contrat passé avec les sociétés d'assistance.
Repos hebdomadaire et mensuel : 35 heures consécutives 1 fois par semaine (pas obligatoirement le week-end), dont 2 fois 48 heures par mois (samedi et dimanche, à défaut d'autre mention sur le contrat de travail).

Article 3

Moyen de contrôle

En vigueur non étendu

La feuille de route hebdomadaire (remise en début de semaine) à remplir quotidiennement par le salarié constitue un document obligatoire pour les personnels ambulanciers roulants des entreprises de transport sanitaire. Copie lui en est donnée en fin de semaine.
Cette feuille de route, complétée, le cas échéant, par tout autre moyen de contrôle, permet d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur.
La feuille de route est nécessaire pour l'élaboration de la fiche de paie.
En annexe : un exemple de feuille de route.

Article 4

La rémunération et la revalorisation des salaires

En vigueur non étendu

EMPLOI	1er JANVIER 2009	1er JANVIER 2010	1er JANVIER 2011	1er JANVIER 2012
A 1er degré	8,80	8,95	9,10	9,25
B 2e degré	9,75	9,95	10,15	10,35

Les majorations des heures supplémentaires s'appliquent de la façon suivante, et au regard du mode de décompte du temps de travail appliqué dans l'entreprise :
— de 36 heures à 43 heures : majorées à 25 % ;
— de 44 heures à 48 heures : majorées à 50 %.

Hors accord d'entreprise, le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié ne saurait être supérieur à :
— 240 heures en 2009 ;
— 320 heures en 2010 ;
— 385 heures en 2011.

Article 5

Temps de repas

En vigueur non étendu

L'ensemble du personnel bénéficie d'un temps de repas de 30 minutes durant son temps de travail. Chaque responsable de réseau veille à ce que chaque salarié puisse prendre ce temps de repas. Lorsque le temps de repas n'est pas planifié à l'avance, il est pris par le salarié en accord avec son responsable entre 11 h 30 à 13 h 30 en fonction des flux d'activité de façon à ne pas perturber la bonne marche du service.

Article 6

Nouvelles dispositions sociales (textes de lois de 2008)

En vigueur non étendu

Des accords d'entreprise peuvent être rédigés.
Le présent accord de branche prévoit expressément la possibilité de renouveler la période d'essai, d'accord entre les parties.
Les partenaires sociaux veilleront au respect des règles professionnelles hommes-femmes.

Article 7

Champ d'application

En vigueur non étendu

L'accord-cadre régional et le présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de transport sanitaire du département de la Réunion à compter de la publication de l'extension du présent avenant au Journal officiel.

Article 8

Extension

En vigueur non étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article 9

Suivi de l'accord

En vigueur non étendu

Les parties au présent avenant :
— rappellent le point n° 10 de l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 ;
— demandent à la DTEFP et à la DDCCRF de participer au suivi de l'accord.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 juin 2009 relatif à la prévoyance

Article 1

Portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité prévue par les dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié conservera, s'il le souhaite, le bénéfice de ces garanties dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.
Le salarié concerné a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Le salarié doit notifier sa renonciation, qui est définitive et porte sur l'ensemble des garanties, par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 2

Financement du mécanisme de portabilité par mutualisation

En vigueur étendu

Le financement de ce mécanisme sera assuré par une mutualisation au niveau des secteurs d'activité couverts par le décret précité, conformément aux objectifs rappelés dans le préambule du présent accord.
Les partenaires sociaux demandent à l'institution gestionnaire CARCEPT Prévoyance d'étendre la couverture du risque décès-invalidité afin de permettre son maintien dans les conditions et limites prévues par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Article 3

Modification des statuts et du règlement intérieur de la CARCEPT Prévoyance

En vigueur étendu

Les statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT Prévoyance seront modifiés afin de les adapter aux dispositions du présent accord.

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en application le 1er juillet 2009.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, a posé le principe d'un mécanisme de « portabilité » des garanties complémentaires santé et de prévoyance en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi.
Le présent accord a vocation à mettre en oeuvre ce mécanisme de portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès invalidité prévue par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié. Les autres droits à garanties complémentaires dont bénéficient les salariés susvisés seront traités conformément au principe posé dans le procès-verbal de signature du présent accord.
Les parties signataires marquent leur volonté d'assurer le financement du mécanisme visé par le présent accord dans le respect des équilibres financiers actuels du régime auquel il se réfère, sans majoration de cotisation.
Il est convenu ce qui suit :

Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009

En vigueur étendu

Lors de la réunion de signature de l'accord susvisé, il a été acté que la portabilité des garanties complémentaires visées à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 autres que la prévoyance obligatoire décès-invalidité de l'institution CARCEPT Prévoyance et autres que la prévoyance inaptitude à la conduite de l'institution IPRIAC, laquelle fait l'objet d'un accord spécifique, sera mise en oeuvre au niveau de chaque entreprise.
Le financement du maintien de ces garanties est assuré conformément aux dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 soit :
— conjointement par l'assuré employeur et l'assuré salarié dans les proportions et conditions applicables aux salariés de

l'entreprise ;
— par mutualisation définie par accord collectif, ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par sa décision unilatérale constatée dans un écrit qu'il remet à chaque intéressé.

Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité

Article 1

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises du transport routier de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs ainsi qu'à leurs salariés bénéficiaires du congé de fin d'activité (CFA).

Article 2

Plafonnement de l'allocation de CFA

En vigueur étendu

L'article 4. 1 de l'accord sur le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises et de transport de déménagement du 28 mars 1997 est modifié comme suit :
Les dispositions du premier alinéa sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« — percevoir une allocation de congé de fin d'activité d'un montant égal à 75 % du salaire brut annuel plafonné à 1, 5 fois le plafond annuel de sécurité sociale diminué des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires. Le salaire brut annuel visé comprend le salaire (hors frais professionnels et indemnité de cessation d'activité) que l'intéressé a ou aurait perçu au cours des 12 mois précédant la date de dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du CFA ; ».

Article 3

Modalités de mise en oeuvre du plafonnement

En vigueur étendu

Pendant les 12 premiers mois d'application du présent avenant, l'assiette de calcul de l'allocation de CFA porte sur 12 mois glissants.

Article 4

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa date de signature.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité

En vigueur étendu

Considérant les dispositions des accords sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises, de transport de déménagement et de transport de fonds et valeurs exigeant que le bénéficiaire soit salarié d'une entreprise de transport de marchandises, de déménagement ou de transport de fonds et valeurs jusqu'à son départ en CFA ;
Considérant le contexte économique subi actuellement par les entreprises, et ses incidences éventuelles en matière d'emploi ;
Considérant la situation spécifique des salariés privés d'emploi pour raison économique quelque temps avant d'être en mesure de justifier de l'ensemble des conditions d'accès au dispositif ;
Afin de permettre à ces salariés de faire valoir leurs droits au CFA, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place le dispositif dérogatoire temporaire suivant :

Article 1

Dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité

En vigueur étendu

Article 1.1

Personnes concernées

En vigueur étendu

Sont concernés par le présent accord les salariés privés d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique, dont le départ en CFA aurait pu intervenir dans les 12 mois suivant la date de rupture de leur contrat de travail.

Article 1.2

Assimilation dérogatoire d'une période de chômage à une activité de conduite

En vigueur étendu

A titre dérogatoire et pour la période temporaire visée à l'article 2 du présent accord, les partenaires sociaux décident d'assimiler pour les personnes visées à l'article 1. 1 du présent accord la période postérieure au licenciement pour motif économique à une période d'activité de conduite dans la limite de 12 mois.
Cette assimilation rend sans objet la condition tenant à la qualité de salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord du 28 mars 1997 au moment de son départ en CFA.
Les autres conditions d'accès au CFA restent inchangées.

Article 1.3

Procédure

En vigueur étendu

Le demandeur d'emploi souhaitant bénéficier de cette mesure dérogatoire temporaire doit faire parvenir au FONGECFA Transport une demande, 3 mois avant la date souhaitée de bénéfice du CFA.
Un dossier de demande de prise en charge lui sera adressé, qui devra être renvoyé accompagné des pièces exigées. Il devra en outre apporter la preuve du licenciement pour motif économique dont il a été l'objet ainsi que celle de son inscription en qualité de demandeur d'emploi.
Le FONGECFA Transport notifiera à l'intéressé l'acceptation ou le rejet motivé de la demande dans un délai maximum de 1 mois après réception du dossier complet, sous réserve de la notification par l'Etat de son accord de prise en charge.

Article 1.4

Droits des personnes bénéficiant de cette mesure dérogatoire temporaire

En vigueur étendu

Le bénéficiaire de cette mesure dérogatoire temporaire est soumis à l'ensemble des dispositions de l'article 4 « Statut du bénéficiaire du CFA » de l'accord du 28 mars 1997.
Il est précisé cependant que :
— son allocation de congé de fin d'activité sera calculée sur la base du salaire brut annuel correspondant au salaire que l'intéressé a ou aurait perçu, non pas au cours des 12 mois précédant la date du dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du régime mais au cours des 12 derniers mois d'activité ;
— l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés sont exclues du montant du salaire brut annuel ainsi retenu.
Dès lors qu'il perçoit l'allocation au titre du CFA, le bénéficiaire s'engage à régulariser sans délai sa situation auprès des services de Pôle emploi, le versement de cette allocation ne pouvant se cumuler avec une quelconque indemnité versée au titre de la perte d'emploi.
Les autres conditions d'application restent, à l'exception du versement de l'indemnité de cessation d'activité, sans objet au regard de la nature juridique de la rupture du contrat de travail.

Article 2

Durée de l'accord dérogatoire

En vigueur étendu

La mesure dérogatoire est prévue pour une durée temporaire, qui débute le 1er juillet 2009 et prendra fin le 30 juin 2011. En conséquence, aucune demande au titre du dispositif dérogatoire ne pourra être adressée au-delà du 30 juin 2011.

Les parties signataires s'engagent à se réunir 3 mois avant l'échéance, afin de dresser un bilan de l'application des termes du présent accord et d'étudier le cas échéant l'opportunité et les conditions d'un renouvellement de cette mesure dérogatoire.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er juillet 2009.

Article 4

Suivi de la mesure dérogatoire temporaire

En vigueur étendu

La commission contrepartie d'embauche du CFA sera informée des départs intervenus dans le cadre de l'application de la mesure dérogatoire temporaire.
Les départs en CFA intervenus dans le cadre du présent accord seront exclus des statistiques établies sur les contreparties d'embauche, compte tenu de la nature même de la rupture des contrats de travail visés.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interrurbain de voyageurs

Article 1

Champ d'application

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale principale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Article 2

Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire

En vigueur étendu

Conditions de la garantie d'emploi et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire :
Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous, en vue d'améliorer et de renforcer la garantie d'emploi offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire.

2. 1. Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public ou d'une délégation de service public, plus généralement appelé "marché " ci-dessous.

Les services publics à la demande de transport routier de personnes, généralement appelés TAD, sont également concernés par les présentes dispositions conventionnelles.

De même, en cas de reprise d'un marché de transport sous-traité par l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, les présentes dispositions conventionnelles sont applicables au sous-traitant. L'appellation''entreprise sortante''utilisée ci-après les intègre donc pleinement.

2. 2. Modalités entre entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché et au plus tard 45 jours avant le début du marché, si les délais de notification le permettent. Dans le cas contraire, l'entreprise entrante prendra contact avec l'entreprise sortante sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) dès qu'elle sera informée de l'attribution du marché. L'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent également informer sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et fêtes) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché.

2. 3. Conditions d'un maintien dans l'emploi

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :
— appartenir expressément soit à une catégorie de conducteur et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail calculé sur la base de la durée contractuelle, hors heures supplémentaires et complémentaires (ou, en cas de changement d'horaire dans les 12 derniers mois, sur la base de la moyenne constatée sur la même période) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné, soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné ;
— être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois et ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date d'expiration du contrat.
Ces conditions s'apprécient à la date de fin du marché.

2. 4. Modalités du maintien de l'emploi

Le maintien de l'emploi se traduira par une information des salariés "transférables " et par la signature d'un avenant au contrat de travail au sein de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes :

A. - Information

L'entreprise entrante devra organiser une information du salarié " transférable ".

B. — Etablissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise entrante établira un avenant au contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses particulières attachées au contrat dans l'entreprise sortante, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point B « Modalités de maintien de la rémunération » ci-dessous.

C. — Modalités du maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.
Cette rémunération comprend, outre le salaire et le 13e mois, toutes les primes à caractère fixe existant depuis au moins 12 mois dans l'entreprise (prime de vacances par exemple quand elle existe) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires, les primes et indemnités liées aux conditions d'exécution du service (indemnités de coupure, d'amplitude, frais professionnels). Ces dernières seront calculées et payées en sus.
Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle.

Le versement de cette prime différentielle doit être maintenu tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre les salariés de l'entreprise entrante et le salarié transféré.

D. — Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise entrante devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'entreprise sortante dans les conditions fixées à l'article 2. 8 « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

E. — Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

2. 5. Fourniture de la liste du personnel concerné
par le transfert par l'entreprise sortante

L'entreprise sortante est tenue d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2. 3 « Conditions d'un maintien dans l'emploi » du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement à l'entreprise entrante dans les plus brefs délais et au plus tard 40 jours avant le début du marché, si le délai de 45 jours prévu à l'article 2. 2 « Modalités entre entreprises » du présent accord est respecté. Dans le cas contraire, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) à compter du moment où elle sera informée de l'attribution du marché. Si l'entreprise sortante ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, et laisse sans réponse une demande formelle de l'entreprise entrante, l'entreprise entrante est délivrée de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'entreprise sortante.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de prestataire. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée, à titre indicatif, à l'entreprise entrante.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise entrante et de la date de prise de

fonctions.
Les institutions représentatives du personnel de l'entreprise sortante seront également informées dans les mêmes délais.
La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :
— les 12 derniers bulletins de paie ;
— l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux stipulations de l'article 2. 8), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
— la dernière fiche médicale d'aptitude ;
— la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
— la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO ou FCOS en sa possession ;
— l'attestation d'emploi ;
— le nombre d'heures acquises au titre du DIF.
L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, en accord avec les salariés concernés, devra en avertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

2. 6. Information du personnel et des représentants du personnel par l'entreprise entrante

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour formaliser le nouvel avenant au contrat de travail qui doit préciser la date et le lieu de la première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.
Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables.

2. 7. Droits des salariés affectés au marché transféré

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours, si les délais le permettent, pour formaliser son accord sur le projet d'avenant au contrat qui lui a été proposé par l'entreprise entrante.

En cas de désaccord, il lui appartient de prévenir expressément, dans les meilleurs délais, l'entreprise entrante comme l'entreprise sortante de son refus de transfert, il reste alors salarié de l'entreprise sortante.
Situation particulière des représentants du personnel transférables : le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante ou refusant son transfert reste sous la responsabilité de l'entreprise sortante. Par ailleurs, par dérogation, le temps de présence de ces salariés acquis dans l'entreprise sortante sera pris en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité aux élections des représentants du personnel organisée dans l'entreprise entrante.

2. 8. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'entreprise sortante réglera au personnel repris par le nouvel employeur les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert et la quote-part de 13e mois.A cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :
— le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
— le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'entreprise sortante.
Elle fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

Par dérogation à ce qui précède, l'entreprise sortante pourra aussi transmettre, pour chaque salarié transférable, à l'entreprise entrante le nombre de jour de congés payés restant dû ainsi que les sommes relatives à ces droits.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

2. 9. Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura

été salarié.

Article 3

Mesure spécifique

En vigueur étendu

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l' accord du 18 avril 2002 dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application dès sa signature.

Article 5

Commission de suivi

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord et qui a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord.

Article 6

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer les dispositions du titre VI, article 28 « Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail » de l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, afin d'améliorer les conditions d'application de ces dispositions en cas de changement de prestataire.
Pour ce faire, les dispositions du titre VI, article 28, ont été abrogées par l'avenant n° 4 à l'accord du 18 avril 2002 précité, indissociable des dispositions du présent accord.
Le présent accord définit le nouveau dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.
Les parties signataires rappellent leur attachement à ce dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;

- incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2323-1 et L. 2323-6 du code du travail relatifs au comité d'entreprise.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Contenu de la liste détaillant la situation individuelle
du salarié transféré

La liste visée à l'article 2.5 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :
Nom ;
Prénom ;
Date de naissance ;
Nationalité ;
Autorisation de travail pour les salariés hors CE ;
Adresse ;
Date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
Date d'affectation sur le marché ;
Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
Date d'effet de la protection en cours ;
Coefficient hiérarchique ou classification ;
Horaire hebdomadaire ;
Salaire mensuel brut de base ;
Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;
Eléments de rémunération conventionnels fixes ;
Contrat de travail ;
En cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
Absences en cours ;
Motif de l'absence ;
Date de début ;
Date prévue de reprise d'activité.

Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur

Article 1

Définition de l'activité de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite

En vigueur étendu

Sont couvertes par le présent accord les activités de transport de personnes à mobilité réduite (TPMR) exercées par une entreprise à titre exclusif ou accessoire.
Le transport de personnes à mobilité réduite (TPMR) se caractérise par 4 conditions cumulatives :
1. L'activité.
Il s'agit de tout transport exclusivement dédié aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pour lequel le conducteur est amené à apporter un accompagnement au voyageur dépassant l'utilisation des équipements du véhicule (élévateur, palette, etc.). Il peut être régulier, occasionnel ou à la demande. Ne sont donc pas concernés par le présent accord tous autres transports même occasionnellement ou partiellement fréquentés par des personnes handicapées ou à mobilité réduite.
2. Le client utilisateur.
Le handicap est défini par l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».
Le client est la personne qui répond à cette définition. Il est identifié par l'autorité organisatrice qui fixe les conditions d'accès au service et de son maintien, et notifié à l'entreprise. Dans le cas particulier où il apparaît qu'un client présente un risque pour lui-même ou pour autrui, le conducteur informe sa hiérarchie. Celle-ci, si elle l'estime nécessaire, prend, avec l'accord de l'autorité organisatrice, les mesures qui s'imposent, le salarié en sera informé.
Il peut y avoir éventuellement aide à la personne handicapée et / ou à mobilité réduite entre le lieu de prise en charge et le véhicule de transport ou entre le véhicule et le lieu de destination.A défaut de demande spécifique des autorités organisatrices, la prise en charge ne peut se faire au-delà de l'entrée du domicile de l'usager.
3. Le matériel de transport.
Il s'agit pour l'essentiel d'un véhicule de moins de 10 places, spécialement équipé ou non, ne nécessitant pas la possession du permis D. Il peut s'agir, dans des cas plus rares, d'un véhicule de plus de 9 places assises y compris celle du conducteur.
4. La prestation de transport.
Elle est définie par le cahier des charges établi par l'autorité organisatrice qui en détermine les modalités, conditions et limites. Les particularités de la prise en charge du client (affections physiques ou psychologiques du client, conditions d'accès au lieu de prise en charge, accompagnement, sécurisation du client) sont, le cas échéant, précisées et indiquées sur la feuille de liaison dont un modèle est joint en annexe.

Article 2

L'emploi de conducteur accompagnateur

En vigueur étendu

Le métier de conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite se caractérise par :

A. — Les spécificités

1. Le conducteur accompagnateur.
Au-delà de la seule conduite, le conducteur est aussi accompagnateur de la personne qu'il transporte.
A ce titre, il doit être formé pour réagir face aux différentes situations et toujours laisser la personne en position sécurisée.

Le conducteur doit être équipé d'un moyen de communication rapide fourni par l'entreprise (un téléphone portable, par exemple).
2. Aide à la personne handicapée ou à mobilité réduite.
A l'exclusion de toute autre prestation et notamment du portage, une aide à la personne handicapée et/ou à mobilité réduite sera apportée par le conducteur accompagnateur, si besoin, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et/ou la destination de manière à toujours laisser la personne en position sécurisée.
Dans les cas d'accès difficile au domicile de la personne handicapée et/ou à mobilité réduite, et lorsque le conducteur ne peut pas accompagner seul cette personne ou laisser une ou des personnes dans le véhicule avec une sécurité optimale, il devra être aidé soit :
— par l'organisation mise en place par l'autorité organisatrice ;
— par une personne valide et autonome de l'entourage de la personne handicapée et/ou à mobilité réduite.
Les éléments qui précèdent doivent être identifiés avec précision dans la feuille de liaison.
3. L'encaissement.
Le conducteur accompagnateur pourra être amené à percevoir le prix des courses ou à vérifier les titres ou cartes de transport.
4. Le véhicule.
Le conducteur accompagnateur devra effectuer les contrôles de base du véhicule : plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule...

B. — La formation

Au-delà de la possession d'un permis de conduire B, ou d'un permis D, le conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite doit obligatoirement avoir suivi une formation complémentaire et spécifique dans les domaines suivants :
— PSC1 ou équivalent ;
— connaissance de la clientèle : accueil personnalisé, enfants handicapés, précautions gériatriques, troubles spécifiques ;
— gestes et postures.

Il est demandé à la CPNE de mettre en place le référentiel de cette formation.

Délai à respecter :

Conducteur effectuant, à titre permanent ou occasionnellement, un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonction, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante ;

Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010.

Ne sont pas tenus par cette obligation de formation les conducteurs ayant exercé une activité de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pendant au moins 1 an au cours des 3 dernières années, cette condition s'appréciant à la date de signature de l'accord, ou ayant déjà suivi une formation équivalente à celle définie en CPNE et validée par celle-ci.

Le personnel d'encadrement en lien avec l'exécution de ces services devra, a minima, suivre la partie de la formation relative à la connaissance de la clientèle.

Article 3

Emploi et classification

En vigueur étendu

A. — Définition des emplois de conducteur accompagnateur

Conducteur de véhicule de moins de 10 places :
— ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule nécessitant la possession du permis B ; doit être capable d'effectuer les

contrôles de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule...), doit être capable d'apporter une aide à la personne en situation de handicap et / ou de mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et / ou la destination, de manière à toujours laisser la personne transportée en position sécurisée, à l'exclusion de toute autre prestation à caractère médical ou paramédical et de portage.
Conducteur de véhicule de plus de 9 places assises y compris celle du conducteur dédié au transport de personnes handicapées ou à mobilité réduite :
— ouvrier chargé de la conduite régulière de véhicules de plus de 9 places, nécessitant la possession du permis D et des FIMO et FCO, dans le cadre de transports spécifiques pour personnes handicapées et / ou à mobilité réduite ; doit être capable d'effectuer les contrôles de base du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fonctionnement de l'élévateur, organes intérieurs de sécurité des passagers, nettoyage du véhicule...), doit être capable d'apporter une aide à la personne en situation de handicap et / ou de mobilité réduite dans la limite de la formation reçue, le cas échéant, entre le véhicule de transport et le lieu de prise en charge et / ou la destination, de manière à toujours laisser la personne transportée en position sécurisée, à l'exclusion de toute autre prestation à caractère médical ou paramédical et de portage.
Les deux catégories de conducteurs citées ci-dessus rendent compte à leur supérieur hiérarchique de toute anomalie survenue dans l'accomplissement de leur service, notamment au travers de la feuille de liaison.

B. — Classification

Cet emploi relève de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Il est classé soit :
— groupe 7, position 8 bis, coefficient 136 V : « conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis B ».
Lorsque l'encaissement est assuré au moins une fois dans le mois, les minima conventionnels afférents à ce coefficient sont majorés de 2 % pour le mois considéré.
— groupe 9, position 9, coefficient 140 V : « conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis D » ;
— groupe 10, position 11, coefficient 150 V : « conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis D et appelé à effectuer de manière répétitive des voyages de plusieurs jours dans le cadre du transport spécifique de personnes handicapées et / ou à mobilité réduite ».

Ces classifications sont intégrées dans la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs et le coefficient 136 V est intégré dans les grilles des rémunérations des ouvriers des transports routiers de voyageurs.

La revalorisation de la rémunération de ce coefficient sera ensuite faite dans les mêmes conditions que pour les autres coefficients des ouvriers des transports routiers de voyageurs.

Les conducteurs exerçant d'autres activités au sein d'une entreprise pourront effectuer des services TPMR s'ils sont titulaires de la formation, sous réserve de conserver le coefficient le plus avantageux.

C. — Organisation de l'activité

Cette activité est régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et notamment par les dispositions des accords du 18 avril 2002 et du 24 septembre 2004. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'accord du 18 avril 2002, le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes ainsi que les temps à disposition, et que le salarié doit être informé mensuellement de la situation de son compteur''durée du travail''au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie. De même, conformément à la CCNTR, les salariés bénéficient de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier selon le nombre de vacations ...

Par exception et selon les usages ou accords d'entreprise, la mise à disposition du véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TPMR peut permettre de joindre le domicile du salarié au lieu de prise en charge du client et inversement.

A défaut d'accord d'entreprise existant ou à conclure, ou encore d'usage préexistant et avec l'accord exprès du salarié, le temps à bord d'un véhicule de moins de 10 places utilisé pour l'activité de TPMR et mis à disposition par l'entreprise entre le domicile du salarié et le lieu de prise en charge du client lors de la première et de la dernière prise de service de la journée pourra ne pas être considéré comme du temps de travail, et ce dans la limite d'un temps forfaitaire estimé à 15 minutes (soit 1 / 2 heure au total dans la journée) et correspondant à un temps moyen nécessaire au trajet entre le domicile du conducteur et le dépôt de l'entreprise le plus proche.

Les frais afférents à l'utilisation et à la circulation du véhicule, notamment de stationnement, de carburant et d'entretien, sont à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne doit pas faire l'avance des frais.

Les services effectués avec des véhicules de moins de 10 places échappant au règlement CE 561 / 2006 concernant le contrôlographe, les conducteurs non affectés à un service régulier (horaires définis) seront munis d'un livret défini à l'article 10 du décret n° 2003-1242 pour y consigner leurs temps de travail.

Les entreprises devront avoir identifié un personnel d'encadrement d'exploitation au sein de l'entreprise, et qui sera le référent des conducteurs accompagnateurs dans l'exercice de leurs missions. Dans les entreprises spécialisées, ce salarié sera rattaché à un coefficient conventionnel en relation avec l'importance de l'exploitation. Cette personne doit avoir les moyens de contacter rapidement l'autorité organisatrice doit être joignable pendant l'exécution du service.

D. - Particularité du conducteur en période scolaire effectuant des services dédiés aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite

Lorsqu'un conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite ne travaille que pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004, il est rappelé que l'ensemble des dispositions de cet accord et notamment du coefficient 137 V, de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier, selon le nombre de vacations, de l'indemnisation de l'amplitude et des coupures s'appliquent.

Article 4

Commission de suivi

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Article 5

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Article 6

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit dans son article 45 : « La chaîne des déplacements, qui comprend le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité est organisée pour permettre son accessibilité dans sa totalité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite. »

Afin de permettre le transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, en dehors des lignes régulières, des services de transport à la demande, appelés communément « transport de personnes à mobilité réduite » (TPMR), se sont développés.

Les partenaires sociaux ont souhaité, dans le cadre de la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires du transport, et plus particulièrement dans le cadre des dispositions sur le transport interurbain de voyageurs, définir et fixer les modalités et caractéristiques de cette activité. Tel est l'objet du présent accord.

Les autorités organisatrices fixent dans le cahier des charges du transport de personnes à mobilité réduite les règles d'organisation et d'accès au service. Les cahiers des charges peuvent prévoir des modalités particulières d'organisation qui ne sont pas abordées dans le présent accord. Dans un tel cas, l'entreprise devra préalablement à toute adaptation du présent dispositif consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Contenu de la feuille de liaison

La feuille de liaison visée par le présent accord comprend notamment les éléments suivants :
Service :
— date ;
— heure et adresse de prise en charge ;
— heure et adresse de dépose.
Conducteur :
— nom ;
— observations du conducteur.
Client :
— nom ;
— le cas échéant, besoins spécifiques ;
— nom et coordonnées de l'éventuel accompagnateur.
Lieu :
— modalité d'accès ;
— le cas échéant, code porte, étage, escalier/ascenseur...
Nom et coordonnées téléphoniques de la personne à contacter en cas de difficultés.

Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs

Article 1

Missions de la commission sociale paritaire

En vigueur étendu

Les derniers alinéas des dispositions de l'article 11 « Gestion du CFA-Voyageurs » sont complétés comme suit :
« La commission sociale paritaire est habilitée sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs à intervenir notamment sur :
« — les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;
« — les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;
« — les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;
« — l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions collectives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;
« — les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.
Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme assurant la gestion du financement du CFA-Voyageurs. »

Article 2

Harmonisation des textes

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA-Voyageurs (AGECFA Voyageurs), portant annexe à l'accord national professionnel relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998, sont modifiées par un avenant, lié au présent avenant.
Les statuts et le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs devront être modifiés dans les délais les meilleurs afin de les adapter à ces deux avenants.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application le premier jour du mois suivant sa signature.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant la nécessité d'intégrer les évolutions intervenues depuis la mise en place du régime, il est apporté aux dispositions de l'accord national professionnel relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998 les modifications suivantes :

Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECFA Voyageurs (annexe)

Article 1

Missions de la commission sociale paritaire

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article V « Commission sociale paritaire » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« Il est constitué sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA Voyageurs une commission sociale paritaire habilitée à intervenir notamment sur :
— les demandes d'accès au régime du CFA Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales difficiles au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;
— les dossiers individuels qui auraient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;
— les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;
— l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions collectives ou préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;
— les demandes de remise totale ou partielle d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.
Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire sont fixées par le règlement intérieur AGECFA Voyageurs. »

Article 2

Harmonisation des textes

En vigueur étendu

Les statuts et le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs devront être modifiés dans les délais les meilleurs afin de les adapter aux dispositions de l'accord national professionnel relatif au CFA Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998 et de l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA Voyageurs (AGECFA Voyageurs), portant annexe à l'accord national professionnel relatif au CFA Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 2 avril 1998 modifiés.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application le premier jour du mois suivant sa signature.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant la nécessité d'intégrer les évolutions intervenues depuis la mise en place du régime, il est apporté aux dispositions de l'accord portant création de l'association pour la gestion du CFA-Voyageurs (AGECFA Voyageurs), annexe à l'accord national professionnel relatif au CFA Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs les modifications suivantes :

Avenant n° 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer le titre VI, article 28 « Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail », de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et à la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs afin d'améliorer les conditions d'application de ces dispositions en cas de changement de prestataire.

Pour ce faire, elles ont conclu un nouvel accord intitulé « Accord relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs », indissociable du présent avenant.

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles souhaitent également attirer l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de prévoir un calendrier de passation de marché permettant de respecter les délais prévus dans le présent avenant.

Abrogation de l'article 28

Article 1

En vigueur étendu

Les dispositions du titre VI, article 28 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et à la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs sont abrogées.
Un nouveau dispositif de garantie est mis en place par l'accord relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.
Les dispositions du présent avenant et de l'accord relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs sont indissociables.

Entrée en application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en application dès l'entrée en vigueur des dispositions de l'accord relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Dépôt et publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT

En vigueur non étendu

Vu les dispositions réglementaires (décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955) et les dispositions conventionnelles en vigueur relatives à la CARCEPT-Prévoyance,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions susvisées, et après avoir examiné :
– les comptes des années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008 ;
– les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,
les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance à caractère obligatoire en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEP- Prévoyance.

Article 2

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.
Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE),29, rue Robert-Caumont,33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords,39-43, quai André-Citroën,75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA voyageur pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de cet accord national, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE),29, rue Robert-Caumont,33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords,39-43, quai André-Citroën,75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord du 28 mars 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des mét iers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE),29, rue Robert-Caumont,33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords,39-43, quai André-Citroën,75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport du 25 novembre 2004, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de cet accord national, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 1er

Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises adhérentes de la FNTV 06, intervenant dans le champ du transport routier de voyageurs (codes 4939 A et 4939 B) et appliquant la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires.
Le présent accord sera porté à la connaissance de tous les adhérents des associations professionnelles et syndicats de salariés du transport routier de voyageurs dans les Alpes-Maritimes.

Article 2

Objectifs généraux

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de promouvoir un ensemble d'actions visant à mettre en œuvre dans les entreprises une gestion anticipée des emplois et des compétences, favoriser le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières, et enfin organiser la transmission des savoirs.
Il s'agit au final, comme rappelé par le préambule de l'accord, de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une professionnalisation accrue des collaborateurs des entreprises.

Article 3

Mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences

En vigueur non étendu

Sur la base des impressions et enseignements recueillis dans le cadre de la démarche de sensibilisation à la GPEC, il est apparu nécessaire d'adapter et de développer les compétences des salariés et de concourir à la construction de parcours professionnels.
Les signataires s'engagent ainsi à :

3.1. Définir des référentiels compétences et formaliser les prérequis nécessaires pour exercer les métiers du TRV

Les métiers de la conduite.
Fiches « conducteur receveur » et « conducteur tourisme ».
Les personnels administratifs.
Fiche « agent de planning et d'exploitation ».
Les personnels d'atelier.
Fiche « chef d'atelier ».
Les nouveaux métiers du TRV : agent d'accompagnement et de médiation, accompagnateur « personnes à mobilité réduite »...
Les signataires s'engagent à ne pas conclure d'accord sur ce point avant l'aboutissement des travaux et réflexions menés au niveau de la convention collective. Ce sujet ne sera, de surcroît, abordé que pour préciser des compléments propres aux secteurs des Alpes-Maritimes.
Les signataires s'engagent également à promouvoir une insertion réussie des personnes handicapées dans le transport routier de voyageurs. Ce faisant et pour des raisons évidentes, l'aptitude des personnes handicapées en situation d'insertion professionnelle devra être compatible avec les contraintes et exigences des métiers du transport routier de voyageurs.

3.2. Construire des parcours professionnels

3.2.1. Pour les seniors

Sans méconnaître les droits et garanties attachés au régime du congé de fin d'activité (CFA), les signataires souhaitent proposer un dispositif de seconde partie de carrière assis à la fois sur un objectif de transmission des savoirs et sur la polycompétence et le glissement vers les nouveaux métiers du TRV. Des procédures sont ainsi définies.
Par « seniors », nous entendons les personnels dont l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et l'expérience acquise méritent ensemble d'être pris en considération.
Par la loi, les pouvoirs publics préconisent le recrutement, la poursuite d'activités professionnelles ou la reconversion des salariés âgés de 50 ans et plus.
Ainsi, afin non seulement d'organiser la transmission des savoirs dans l'entreprise et faciliter l'accueil des nouveaux entrants dans les métiers du TRV, mais également dans le souci de proposer aux plus anciens, chaque fois que cela sera possible, un nouveau déroulement de carrière qui tient compte de leurs aptitudes et d'une volonté partagée de reclassement, les signataires définissent à l'attention des seniors deux types de parcours :

– un parcours orienté vers la transmission des savoirs ;
– un parcours orienté vers les nouveaux métiers du transport routier de voyageurs.
L'attention des personnels concernés sera attirée sur les conséquences de ce dispositif en matière de maintien ou de perte des droits attachés aux régimes IPRIAC, CFA et autres. Une information sera faite sur les dispositifs existants attachés aux activités envisagées. Des accords pourront être négociés par entreprise.
S'agissant du parcours « transmission des savoirs », il sera notamment proposé aux conducteurs seniors d'encadrer et parfaire la formation des conducteurs débutants, dans le cadre des missions du salarié référent, dans le cadre du tutorat ou du monitorat.
Qu'il s'agisse du tutorat ou du monitorat, des appels à candidature seront diffusés dans les entreprises à l'attention des personnels éligibles. Les candidats seront ainsi sélectionnés sur la base du volontariat, d'une vérification des aptitudes requises et d'une évaluation de la motivation.
Des modules de formation adaptés aux missions du salarié référent, aux missions tutorales et monitorales seront proposés aux candidats sélectionnés.
Il sera enfin tenu compte dans les contrats de travail des aptitudes et missions nouvelles des conducteurs tuteurs et des moniteurs d'entreprise.
En ce qui concerne le parcours « nouveaux métiers du TRV », il sera proposé aux conducteurs seniors, selon les « opportunités métiers » offertes par le réseau de transport et les activités de l'entreprise ou selon la configuration de la prestation tourisme décidée par le client, une orientation vers les métiers du contrôle, de l'accompagnement en service public et la médiation.
Le processus de sélection et d'examen des candidatures est identique à celui du parcours « transmission des savoirs ». Des modules de formation adaptés aux missions du contrôle, de l'accompagnement et de la médiation seront proposés aux candidats sélectionnés.
Les contrats de travail seront revus afin de tenir compte des aptitudes et missions nouvelles exigées des collaborateurs sélectionnés.

3.2.2. Pour les plus jeunes

Il s'agit dans ce cadre de proposer aux plus jeunes un parcours de professionnalisation et d'accès aux métiers du TRV par la promotion des métiers passerelles et le recours aux dispositifs de financement et de soutien à la formation professionnelle.
Les enjeux attachés à la pyramide des âges dans le TRV ont déjà été posés. Pour attirer les plus jeunes, la profession doit combler un déficit d'attractivité lié notamment à l'âge d'accès aux métiers de la conduite.
Les signataires conviennent ainsi de mettre en place des dispositifs passerelles qui ciblent prioritairement les jeunes de moins de 21 ans.
Ces dispositifs reposent très largement sur les nouveaux métiers du TRV et visent une orientation pérenne des plus jeunes vers les métiers de la conduite. Ce dispositif « nouveaux métiers » sera activé en lien avec les autorités organisatrices de transport.
Il s'agira ainsi de recruter les plus jeunes sur la base des habilités et prérequis identifiés pour les nouveaux métiers tout en préconisant une orientation après 21 ans vers les métiers plus traditionnels du TRV.
Comme pour la filière excellence de formation des conducteurs, les dispositifs passerelles s'appuieront sur un partenariat opérationnel et financier avec le service public de l'emploi, l'OPCA Transports, le conseil général et le conseil régional.

3.3. Proposer une offre de formation qui s'articule avec les besoins de développement des compétences des salariés en entreprise

Il est proposé de reprendre les thèmes d'actions éligibles retenus par l'accord-cadre régional 2009-2011 pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du transport de voyageurs :

– formation d'un correspondant formation ;
– action de positionnement et de bilan des salariés ;
– remise à niveaux des savoirs de base et (re)mobilisation sur les « fondamentaux » des métiers ;
– transmission des savoirs et de la culture du métier ;
– professionnalisation de l'encadrement intermédiaire.

3.4. Mettre à la disposition des entreprises des indicateurs ressources humaines pertinents

L'attention des entreprises est attirée sur les indicateurs suivants :

– ancienneté ;
– pyramide des âges ;
– taux de rotation ;
– tableaux de bord ;
– bilan social.
L'étude et le suivi de ces indicateurs par les entreprises doivent assurer une visibilité en matière de GPEC.

Article 4

Maintien dans l'emploi, mobilité interne et évolution des carrières

En vigueur non étendu

Les évolutions rapides et profondes qui affectent le TRV dans les Alpes-Maritimes et ses métiers ont mis en évidence la nécessité d'une professionnalisation des collaborateurs des entreprises et de l'accompagnement du déroulement de leur carrière par l'incitation et la formation.
S'agissant des services réguliers, le nécessaire développement des transports collectifs dans les Alpes-Maritimes et les exigences qualitatives fortes des autorités organisatrices du département obligent les opérateurs de transport à promouvoir dans les entreprises une gestion précise et incitative des compétences des collaborateurs.
En ce qui concerne le tourisme par autocar, les signataires ont là aussi conscience que la renommée et l'attractivité de la destination Riviera-Côte d'Azur doivent prendre appui sur des fondations solides en termes d'excellence et de qualité de service.
Il s'agit au final comme indiqué dans le préambule et à l'article premier de répondre aux exigences de qualité des autorités organisatrices et de la clientèle, mais également de bâtir dans un cadre partenarial une continuité de service qui concerne aussi bien le service public que le tourisme par autocar.

4.1. Déroulement des carrières

Il est décidé, dans le cadre du présent accord, de construire un socle commun incitatif qui s'attachera notamment :
4.1.1. Au versement d'une prime de professionnalisation pour les salariés ayant atteint 12 mois de présence effective dans l'entreprise.
La première année de travail d'un salarié des transports de voyageurs est une année d'apprentissage, d'assimilation de connaissances (réseau, service, réglementation, tarification…) et d'acquisition en termes de conduite, de maîtrise des différents matériels (notamment pour les conducteurs).

Cette première année doit également être l'occasion d'accéder à des formations comme la gestion des conflits, la conduite rationnelle, l'assimilation des règles de vie de l'entreprise et des réglementations des autorités organisatrices ou toute autre formation spécifique liée au poste occupé.
Chaque salarié se verra ainsi attribuer une prime de professionnalisation dans les conditions suivantes :

– sous réserve du suivi effectif des formations convenues, et d'une notation sur les critères suivants : absentéisme, accidentologie, qualité/sécurité.
S'agissant des formations des conducteurs, les signataires identifient prioritairement le suivi des 3 formations suivantes, dont les modules seront dans la mesure du possible intégrés au titre professionnel conducteur routier voyageurs (cf. filière excellence) :

– conduite professionnelle et rationnelle ;
– gestion des conflits ;
– formation aux obligations légales, contractuelles et commerciales de l'entreprise.
Les signataires souhaitent ainsi accompagner et encourager la professionnalisation des salariés par la formation, dans les limites fixées par les plans de formation annuels. L'objectif que s'assignent les signataires est que les conducteurs puissent avoir suivi les 3 formations visées ci-dessus soit au travers de leur titre professionnel, soit au cours de leur carrière dans l'entreprise.
En ce qui concerne les critères, les signataires identifient prioritairement les critères suivants :

– absentéisme (aucun arrêt dans l'année, arrêt de moins de 7 jours, arrêt de moins de 14 jours, arrêt compris entre 14 et 30 jours et par tranche de 30 jours, arrêt sans justificatif -) ;
– accidentologie (aucun accident dans l'année, accident matériel à la responsabilité engagée, accident matériel totalement responsable, accident corporel à la responsabilité engagée -) ;
– qualité et sécurité (pas de sanction, avertissement-mise à pied de 1 jour, mise à pied de 2 jours, de 2 jours de mise à pied-) ;
– une présence effective dans l'entreprise égale ou supérieure à 12 mois
Chaque salarié ayant rempli les conditions d'ancienneté et de formation verra son dossier examiné de la manière suivante :
Un premier décompte sera réalisé après 12 mois de présence effective du salarié dans l'entreprise. Ce décompte devra conduire à une note sur 20 calculée après déductions des minorations et additions des majorations visées pour les 3 critères identifiés ci-dessus (note de départ de 20 déduite des minorations et enrichie des majorations pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité).
La prime mensuelle, dite de professionnalisation, sera équivalente à terme à 1,6 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel). Elle sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salarié ainsi que dans le calcul du 13e mois. Cette prime, une fois acquise, sera versée définitivement.
Les signataires conviennent d'une montée en puissance progressive sur 3 ans de ce dispositif. Les signataires souhaitent ainsi que :

– pour 2010, 50 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 0,60 % ;
– pour 2011, 75 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,10 % ;
– à partir de 2012, 100 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,6 %.
4.1.2. Au versement d'une prime de qualité et de déroulement de carrière.
Pour accompagner le déroulement des carrières des salariés du transport routier de voyageurs des Alpes-Maritimes, et afin d'associer concrètement chaque salarié aux efforts de qualité souhaités par les autorités organisatrices, il sera créé une prime de qualité de service et de déroulement des carrières dans les conditions suivantes :
A contrario du fonctionnement de la prime de professionnalisation qui reste acquise, la prime de qualité et de déroulement de carrière est liée aux efforts de qualité et de professionnalisme atteints ou pas annuellement par chaque agent.
Chaque salarié verra son dossier examiné de la manière suivante :
Un décompte sera réalisé au mois de janvier de l'année N sur les bases de l'année N-1. Ce décompte devra conduire à une note sur 20 calculée après déductions des minorations pour :

– absentéisme ;
– accidentologie ;

– qualité/sécurité.
(Note de départ de 20 déduite des minorations et enrichie des majorations pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité. Voir 4.1.1.)
La prime de qualité et de déroulement de carrières est cumulable avec la prime de professionnalisation.
La prime est révisable chaque année (en fonction des résultats obtenus par le salarié sur la base des critères visés ci-dessus) et comporte 3 échelons pouvant s'additionner, accessibles à 10, 15 et 20 ans de présence dans l'entreprise.
Chaque échelon se matérialise par une prime mensuelle équivalente à 0,3 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel) et pouvant aller jusqu'à 1,7 % (taux horaire conventionnel × par l'horaire contractuel). La prime sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salarié ainsi que dans le calcul du 13e mois.
Le dispositif prévu par l'article 4.1.2 sera mis en application de manière progressive sur 3 ans. Les signataires souhaitent ainsi que :

– pour 2010, 1/3 des salariés concernés ait accès au dispositif ;
– pour 2011, 2/3 des salariés concernés aient accès au dispositif ;
– à partir de 2012, tous les salariés aient accès au dispositif.
4.1.3. A la recherche d'un accord avec les AO pour abonder le dispositif et faire passer les primes et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire pratiqué dans l'entreprise × par l'horaire contractuel) et mettre en place un premier échelon à 5 ans.
Les signataires conviennent de faire connaître leur accord à toutes les autorités organisatrices sollicitant les services d'entreprise du transport routier voyageurs et notamment le conseil général des Alpes-Maritimes pour proposer que celles-ci abondent le dispositif en portant le niveau de rémunération de chacune des primes et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire appliqué × par l'horaire contractuel).
Comme indiqué au 4.1.2, la prime abondée viendra se substituer aux primes de qualité versées dans les entreprises en application des avenants « démarche qualité » signés avec le conseil général des Alpes-Maritimes ; lesquels avenants précisent que : « le délégataire devra associer tout particulièrement son personnel de conduite à la démarche ; c'est l'un des facteurs clés de sa réussite ».
Les signataires insistent sur la nécessaire cohérence entre le montant de la prime abondée et les primes d'intéressement qualité versées par les autorité organisatrices. Le critère qualité/sécurité sera ainsi enrichi des items qualité identifiés par les AO dans le cadre des démarches qualité qu'elles ont engagées.
Il est entendu que cet abondement ne sera octroyé que tant que la collectivité verse une prime.
Il s'agira ainsi de construire un dispositif partagé conforme aux exigences et objectifs de qualité de service fixés par les autorités organisatrices du département.
Il est prévu entre les parties que la mise en application de ce dispositif incitatif (professionnalisation et déroulement de carrière) devra faire l'objet d'un accord d'entreprise. Dans ce cadre, la discussion s'attachera notamment à rendre compatible les éléments de rémunération des personnels de conduite avec le dispositif incitatif ci-dessus décrit et de revisiter les accords de professionnalisation, les accords d'intéressement et les accords instituant les primes de qualité, d'assiduité, de ponctualité ou de non-accrochage. La discussion portera également sur un élargissement possible du dispositif aux personnels sédentaires et aux agents de maîtrise.
Les parties conviennent enfin de mobiliser le dispositif issu du droit individuel à la formation pour activer les formations objets de l'accord dans le cadre d'accord d'entreprise.

4.2. Continuité de service

Les signataires du présent accord sont attachés au fonctionnement d'un service public de transports voyageurs maximum, tout en rappelant également leur attachement au droit de grève inscrit dans la Constitution.
Ils rappellent que dans les Alpes-Maritimes des conventions de sécurité cosignées par les pouvoirs publics, les autorités organisatrices (aujourd'hui NCA et le CG06), les employeurs, les syndicats de salariés, associant les forces de police – nationale et municipale – et de gendarmerie, permettent par un réel engagement de moyens d'assurer un transport public le plus en sécurité possible pour les usagers et les personnels. L'application de ces conventions limite quasi totalement le recours à des arrêts de travail liés aux problèmes de sécurité.
Les signataires souhaitent que de tels dispositifs soient mis en place avec toutes les AO du département.
Ils rappellent que des pratiques bien comprises concernant le transport scolaire, le transport de personnes à mobilité réduite, le transport grand tourisme, font qu'un transport commencé est fini.
Qu'un dialogue social particulier limite au maximum le recours à des arrêts de travail sur les pistes de l'aéroport ainsi que dans l'occasionnel et le tourisme.
Il peut toutefois exister des sources de conflit :

– employeurs/employés ;
– impliquant une autorité organisatrice ;
– à caractère sociétal, national…
Pour les signataires, si la loi a prévu que les délais préalables à un arrêt de travail sont aujourd'hui allongés avec le dispositif « alarme sociale » et que des dispositions dites de « service garanti » ont été créées, l'expérience en a montré les limites.
Aussi les signataires s'engagent, au-delà des pratiques déjà rappelées plus haut :

– à réellement (sauf cas de force de majeure ou indisponibilité du dirigeant dans l'impossibilité de se faire représenter) se réunir dès le premier jour ouvré suivant le départ d'une alarme sociale afin de rechercher au plus vite une solution au problème rencontré dans le cas où la source du conflit aurait pour origine la relation employeur/employés ;
– à solliciter les autorités organisatrices pour la signature d'un accord actant de la même obligation de réunion, bi ou tripartites, chaque fois que les problèmes rencontrés entrent dans le champ de compétence desdites autorités et que la source du conflit implique l'une d'entre elles.
Au-delà, les signataires souhaitent que l'image du fonctionnement dans les entreprises d'instances représentatives du personnel, des espaces de dialogue et de concertation soient créés et fonctionnent régulièrement. Espace associant autorité organisatrice, employeurs et représentants du personnel, instaurant ainsi une démarche « préventive », et surtout constructive et de réel dialogue social.

Article 5

Transmission des savoirs

En vigueur non étendu

La transmission des savoirs est un enjeu fort pour le transport routier de voyageurs.
Il s'agit, en effet, non seulement de garantir un savoir et un niveau d'expertise mais également d'accompagner et suivre les nouveaux collaborateurs des entreprises.
Pour ces raisons, les signataires conviennent d'organiser la transmission des savoirs en identifiant au sein des entreprises des interlocuteurs métiers.

5.1. Salarié référent

Salarié dont l'expérience et/ ou le savoir-faire sont reconnus par l'entreprise et mis à profit pour faciliter l'intégration des nouveaux entrants ; personne ressource, il peut également être consulté par l'entreprise pour adapter et mettre à jour les référentiels compétences et fiches de poste et participer à une évaluation de la qualité de service.
Définir les critères de sélection, le processus de recrutement et le module de formation.

5.2. Tuteur

Voir article 8 de l'accord de branche du 25 novembre 2004.

5.3. Moniteur

Voir moniteur.

5.4. Formateur

Voir formateur.

Article 6

Mesures d'accompagnement

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent de mobiliser ensemble, auprès de l'OPCA de branche, du Pôle emploi, de l'AGEFIPH, du conseil général et des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes, du conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur et des services de l'Etat, les mesures d'accompagnement utiles pour animer et faire vivre le présent accord.
Les signataires portent une attention particulière sur l'accord pour le développement des emplois et des compétences, qui comprend :
– un volet prospectif (élaboration de référentiels métiers, évaluation de l'offre de formation, identification de passerelles d'accès aux métiers du TRV) ;
– un volet tourné vers la formation des salariés des entreprises (formation de correspondants formation, action de positionnement et de bilan des salariés, remise à niveaux des savoirs de base, transmission des savoirs et culture du métier, professionnalisation de l'encadrement intermédiaire) ;
– une annexe financière.
S'agissant des services de l'Etat, seront mobilisés à la fois les services de la DIRECCTE mais également les services de la DREAL dans leur dimension « régulation et contrôle des transports ».

Article 7

Modalités de suivi de l'accord

En vigueur non étendu

7.1. Comité de suivi paritaire

Le comité de suivi paritaire comprend :

– les signataires de l'accord ;
– la DIRECCTE 06.
Le comité de suivi paritaire est chargé du suivi et de l'évaluation des actions développées par les entreprises dans le cadre du présent accord.
Il se réunit au moins une fois par semestre à l'initiative de la DIRECCTE.

7.2. Comité de suivi élargi

Le comité de suivi élargi comprend les membres du comité de suivi paritaire ainsi qu'un représentant :

– de l'organisme paritaire collecteur agréé transports (OPCA Transports) ;
– du Pôle emploi ;
– de l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
– d'Handyjob 06 ;
– de l'union pour les entreprises des Alpes-Maritimes (UPE 06) ;
– du conseil général des Alpes-Maritimes ;
– des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes ;
– du conseil régional PACA ;
– des services de la DREAL PACA ;
– des représentants de l'appareil de formation ;
– des services départementaux de médecine du travail ;
– et de tout autre partenaire dont l'expertise peut être requise par les signataires ;
– et enfin du syndicat mixte départemental des transports.
Il se réunit au moins une fois par an et entend le bilan qualitatif annuel d'application de l'accord.

7.3. Evolution de l'accord et extension du champ des signataires

Article 8

Durée de l'accord et date de prise d'effet

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à la date de sa signature.

Préambule

En vigueur non étendu

Le transport routier de voyageurs (TRV) est une filière professionnelle à part entière, identifiable à ses activités, ses modes de fonctionnement et de production, à son cadre conventionnel et aux compétences et talents qu'elle requiert.
Au plan national, le transport routier non urbain de voyageurs représente :

– 3 000 entreprises ;
– 80 000 salariés ;
– 50 000 autocars ;
– 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires ;
– 36 000 communes desservies ;
– 3 millions de scolaires transportés chaque jour ;
– 1 milliard de personnes transportées chaque année.
Au plan régional, le transport routier non urbain de voyageurs représente un effectif salarié de 5 691 personnes, dont 4 315 conducteurs pour une flotte de 3 500 autocars.
Dans le département des Alpes-Maritimes, le transport routier non urbain de voyageurs, ce sont 81 établissements qui représentent un effectif salarié de 1 470 personnes (source Unédic 2007). Dans ce même département, le transport urbain de voyageurs représente 2 110 salariés.
La demande de recrutement des entreprises est très largement sous-tendue par le développement des transports collectifs mais également par les premiers effets d'une pyramide des âges qui doit conduire les entreprises à renouveler dans un délai de 10 ans près de 30 % des effectifs, soit un effectif de 441 personnes pour le transport non urbain à demande de transport constante.
Cette demande de recrutement est encore exacerbée par le déficit d'attractivité dont souffre le transport routier non urbain de voyageurs.
Un déficit qui tient à :

– l'image du secteur ;
– la concurrence d'autres secteurs d'activités ;
– l'essoufflement de la démarche de modernisation sociale portée par les partenaires sociaux à l'échelle de la branche.
Au plan qualitatif, il est également à noter que les mutations profondes qui affectent le secteur obligent à adapter en permanence les compétences et habiletés des collaborateurs des entreprises. Le transport par autocar vit des bouleversements et des évolutions rapides qui, à terme, doivent en faire un maillon solide de la chaîne de déplacement et des métiers de la mobilité.
Aussi, dans ce contexte et afin d'anticiper les évolutions de l'activité, de l'emploi et des métiers du transport routier de voyageurs (TRV), la FNTV 06 a proposé à ses adhérents, avec le soutien de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Alpes-Maritimes une action de sensibilisation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
A l'issue de cette première étape, des préconisations et axes de travail ont été identifiés par les entreprises et portés à la connaissance des partenaires sociaux dans le cadre du comité de pilotage GPEC.
Il s'agit pour rappel de :

– la professionnalisation de l'encadrement des conducteurs ;

– l'élaboration de parcours d'intégration pour les jeunes, pour les seniors et pour les femmes ;
– la prise en compte des critères sociaux et environnementaux de qualité de service identifiés par les clients et donneurs d'ordre et portés par les partenaires sociaux ;
– la valorisation de l'image des métiers du TRV pour répondre à un déficit d'attractivité.
Sur ces bases, il est apparu aux partenaires sociaux du TRV dans les Alpes-Maritimes la nécessité et l'opportunité de poursuivre le travail entamé par l'élaboration et la conclusion d'un accord départemental de GPEC.
La promotion et le développement des transports collectifs de voyageurs, qui sont au cœur du projet professionnel de la FNTV 06, doivent conduire à un enrichissement des compétences des salariés du secteur.
Il s'agit dans le cadre du présent accord de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une professionnalisation accrue des collaborateurs des entreprises.
Une démarche de progrès qui, à l'évidence, devra être connue, partagée et prise en compte par les clients publics et privés des entreprises du TRV en prenant par exemple appui sur l'article 12 de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs.
Les partenaires sociaux forment ainsi le vœu qu'une libre et saine concurrence puisse s'établir dans le transport routier de voyageurs sans distorsion fondée sur des pratiques de « dumping social ».
Le dispositif de recrutement et de formation de conducteur routier de voyageurs lancé dans le département des Alpes-Maritimes et baptisé « filière excellence » est la traduction opérationnelle de cette ambition pour tous les métiers du transport routier de voyageurs et le service public.
Trois axes de travail ont ainsi été identifiés par les partenaires sociaux :

– axe 1 : la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences ;
– axe 2 : le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières ;
– axe 3 : la transmission des savoirs.
Ces 3 axes forment ensemble la structure et la charpente du présent accord.
Il a donc été convenu et arrêté ce qui suit.

Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au congé de fin d'activité

En vigueur étendu

Considérant la situation spécifique des salariés privés d'emploi pour raison économique quelque temps avant d'être en mesure de justifier de l'ensemble des conditions d'accès au dispositif de congé de fin d'activité dans le transport routier de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs ;
Considérant les dispositions de l'accord portant dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité dans le transport routier de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs signé le 30 juin 2009, et notamment sa durée de validité,
les partenaires sociaux ont décidé de prolonger le dispositif dérogatoire temporaire de 1 an et de modifier l'accord portant dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité dans le transport routier de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs du 30 juin 2009 de la façon suivante :

Article 1er

Modification de l'article 2 « Durée de l'accord dérogatoire »

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 2 est modifié comme suit :
« La mesure dérogatoire est prévue pour une durée temporaire, qui débute le 1er juillet 2009 et prendra fin le 30 juin 2011. En conséquence, aucune demande au titre du dispositif dérogatoire ne pourra être adressée au-delà du 30 juin 2011. »
Le reste sans changement.

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès leur signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la de la fonction publique et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite

En vigueur étendu

En raison de la spécificité du public transporté, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire formation du conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite dès son entrée en fonctions.
Toutefois, en raison des délais de mise en place du référentiel de formation, des difficultés à trouver du personnel préalablement formé, des possibilités matérielles d'organisation des séances de formation et des brefs délais entre l'attribution d'un marché et sa réalisation, des difficultés pratiques se posent.
Afin d'en tenir compte, les dispositions de l'accord sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite en date du 7 juillet 2009 sont modifiées comme suit.

Article 1er

Modification du point B « Formation » de l'article 2 « Emploi de conducteur accompagnateur »

En vigueur étendu

Les 3e et 4e alinéas du point B sont modifiés et rédigés comme suit :
« Délai à respecter :
Conducteur effectuant un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonctions, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante.
Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010.
Ne sont pas tenus par cette obligation de formation les conducteurs ayant exercé une activité de transport de personnes

handicapées et/ ou à mobilité réduite pendant au moins 1 an au cours des 3 dernières années, cette condition s'appréciant à la date de signature de l'accord, ou ayant déjà suivi une formation équivalente à celle définie en CPNE et validée par celle-ci. »

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

En vigueur étendu

La convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport en date du 21 décembre 1950, modifiée par les avenants n°s 1 à 19, ce dernier en date du 24 mars 1998, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Création de l'article 23 bis de la CCNP relatif à la commission de validation des accords collectifs

En vigueur étendu

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (art.L. 2232-21 et suivants du code du travail) permet aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical de négocier et conclure des accords collectifs de travail avec les représentants élus du personnel.
Ces accords n'ont d'existence juridique que s'ils ont notamment été validés par une commission paritaire dite « de validation des accords collectifs » créée au niveau de la branche.
Compte tenu de la structure des entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport et de l'objectif du législateur de donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social en s'assurant que les accords collectifs n'enfreignent pas les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les partenaires sociaux

ont décidé de créer, dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, une commission de validation des accords collectifs.

« Article 23 bis
Commission de validation des accords collectifs

La commission de validation des accords collectifs (ci-dessous “ commission paritaire de validation ”) conclus entre les entreprises et les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, est créée sous l'égide de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC). Cette commission fonctionne selon les principes suivants :

1. Rôle de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs conclus en application des articles du code du travail précités qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.
Conformément au principe posé par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

2. Composition de la commission

La commission paritaire de validation est composée :

– d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
– d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives des employeurs.
Le cas échéant, chaque organisation syndicale peut se faire assister par une personne qualifiée issue du secteur concerné par les accords soumis à validation.
Les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission, celles-ci ne s'imputent pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.
La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission paritaire de validation entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions prévues à l'article 6.1.3 susvisé.
Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

3. Fréquence des réunions de la commission

La commission paritaire de validation se réunit une fois par trimestre dans le respect d'un calendrier établi en CNIC.

4. Présidence de la commission

La présidence de la commission paritaire de validation est assurée par le président de la commission nationale d'interprétation et de conciliation (CNIC) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

5. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par le secrétariat du président de la commission nationale

d'interprétation et de conciliation (CNIC) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
Le dossier de demande de validation doit comporter les éléments suivants :

– une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;
– un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
– une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
– le cas échéant, si ceci n'apparaît pas clairement dans l'accord, le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.
Le secrétariat accuse réception du dossier dès qu'il est complet.
Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

6. Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

– un avis de validation ;
– ou un avis motivé de rejet.
Conformément aux dispositions légales :

– si la commission décide de ne pas valider l'accord, celui-ci est réputé non écrit ;
– à défaut de réponse dans le délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'envoi du dossier complet (paragraphe 5 ci-dessus), l'accord est réputé validé.

7. Règlement intérieur

La commission paritaire de validation des accords est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

– de convocation des membres, y compris les délais ;
– d'information des membres sur les dossiers inscrits à l'ordre du jour, y compris les délais d'envoi des documents ;
– d'organisation et de déroulement des réunions ;
– de prise de décision, les règles de vote et la forme de la notification des décisions de la commission. »

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

Entreprises concernées

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

Personnels concernés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des entreprises visées ci-dessus, et tout spécifiquement aux personnels ouvriers dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes, associés ou non à de la conduite.

Article 2

Mesures générales en faveur de la prévention et de l'élimination des risques professionnels et de la pénibilité

En vigueur étendu

Objectifs généraux

Les parties signataires, ayant constaté pour le secteur du transport de déménagement :

– que, selon l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport, le nombre d'établissements de 50 salariés et plus n'est que de 21, soit 1,56 % des entreprises, et que 98 % des entreprises de déménagement ont moins de 50 salariés ;
– que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la recherche de reclassement ne doivent pas être réservées aux entreprises de plus de 50 salariés, et qu'un tiers des entreprises de déménagement ont entre 10 salariés et 50 salariés ;
– que, selon les statistiques de la CNAMTS, le taux d'accident du travail apparaît plus élevé dans les entreprises ayant entre 10 et 50 salariés,

chargent la commission de suivi de porter une attention toute particulière à cette catégorie d'entreprises.
Les parties signataires entendent mettre en œuvre en priorité et sans délais les actions de prévention détaillées ci-dessous, sans que cette liste ne soit exhaustive.
La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord a vocation à établir le bilan de ces actions et à en déterminer de nouvelles le cas échéant.

Consignes concernant les moyens de manutentions mécaniques et manuelles

En appui du document unique d'évaluation des risques, les entreprises donnent des consignes de prévention adaptées à partir des mesures de prévention identifiées dans la convention nationale d'objectifs signée avec la CNAMTS, dont le texte est annexé au présent accord.
Il s'agit notamment d'optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécaniques afin de réduire le recours aux manutentions manuelles. Les personnes amenées à utiliser des moyens de manutention mécaniques doivent avoir suivi une formation adaptée.
Les matériels de levage (rolls, diables, pal bac, etc.) doivent être utilisés chaque fois que cela est possible. Les entreprises veillent à ce que ces matériels soient disponibles en nombre suffisant.

Consignes concernant la manutention manuelle

Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est rappelé que les limitations maximales suivantes sont à respecter impérativement :
a) Le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite médicale d'embauche et des visites de contrôle ou de reprise ;
b) Le port de charges est limité à 50 kg pour un aide déménageur ;
c) Le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes ;
d) Le port de charge est limité pour les mineurs selon des valeurs variables en fonction de l'âge et l'activité. Il est au maximum de 20 kg pour un jeune de 16 à 18 ans. (1)
Dans les cas de port de charges lourdes, les entreprises s'engagent à disposer d'un nombre de personnels suffisant et formé, afin de manutentionner les objets lourds sous forme de binômes.

Remise du guide du déménageur

Il est remis gracieusement à tout nouvel embauché dans la profession le guide du déménageur professionnel, établi par la CSD, qui constitue la première étape indispensable de la formation visée à l'article 4 du présent accord.

Impact de l'âge et/ ou ancienneté dans l'appréciation de la pénibilité

Il s'agit de prendre en compte l'éventuel impact de l'âge (à partir de 45 ans notamment) et/ ou de l'ancienneté (tout particulièrement à partir de 25 ans d'ancienneté dans la profession) sur les capacités physiques, par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de production de services de déménagement.
Il convient de veiller à ce que :

– le nombre d'étages cumulés ;
– la distance de portage entre le véhicule et le lieu de déménagement/ emménagement ;
– la répartition des tâches (préparation : démontage/ emballage, chargement/ rangement dans le véhicule, emménagement : remontage/ installation, etc.), soient adaptés en fonction de l'âge et/ ou ancienneté.
Afin de compenser la pénibilité de certains postes, plus particulièrement pour les salariés âgés, en lien avec l'article 8 de l'accord du 3 juin 1997 relatif à l'emploi des jeunes, et dans un objectif de cohésion entre générations et de transmission de savoir intergénérationnel, la composition de binômes « seniors-juniors » doit être recherchée et encouragée.
Les parties signataires conviennent que la prise en compte de l'ancienneté dans l'activité de déménagement, particulièrement pour des personnels ayant commencé à travailler jeune, ne peut suffire à elle seule à exclure des salariés

des dispositifs du présent accord.
Elles conviennent également qu'une attention toute particulière doit être portée aux personnels de déménagement ayant connu au cours de leur activité professionnelle une alternance de périodes de conduite et de non conduite de véhicules poids lourd.

(1) Le d du troisième paragraphe de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 4153-39 et D. 4153-40 du code du travail.

(Arrêté du 20 janvier 2012, art. 1er)

Article 3

Développement de la prévention dans le transport de déménagement

En vigueur étendu

En cas d'accident ou d'identification d'une situation de risque potentiel, la procédure suivante doit être respectée :

– analyse des facteurs de risques ainsi que des possibilités de prévention avec les salariés impliqués et, s'il y a lieu, analyse avec les IRP ou avec le CHSCT s'ils existent ;
– information générale de l'accident ou de la situation de risque potentiel et rappel des consignes de sécurité aux salariés ;
– au regard de cette analyse, évolution si nécessaire du document unique d'évaluation des risques.
L'employeur doit mettre à profit l'établissement ou la mise à jour de la fiche d'entreprise pour fixer, une fois par an, un rendez-vous en entreprise auprès du médecin du travail, afin de faire le point sur la situation en termes d'aptitude au poste de travail de son personnel de déménagement, et d'envisager les mesures préventives, notamment d'adaptation de poste de travail, dans l'objectif de prévenir les risques d'atteinte à l'intégrité physique. Sans préjudice des missions confiées au CHSCT, ce contact se fait en lien avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et/ou en y associant un salarié particulièrement sensibilisé aux questions de risques professionnels et de prévention, « salarié référent » en termes de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.
Les parties signataires conviennent que la prévention est l'affaire de tous et qu'elle s'exerce plus efficacement dans le cadre d'un dialogue paritaire et d'un échange avec les salariés. Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux mesures d'accueil et de sensibilisation tant des journaliers que des intérimaires.
La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques doit être l'occasion d'un échange tant avec le médecin du travail qu'avec les représentants du personnel sur les risques encourus dans l'entreprise et leur évolution.
Ce document et ses mises à jour doivent être consultables au même titre et selon les mêmes modalités que la convention collective (les modalités précises de consultation doivent obligatoirement faire l'objet d'un affichage dans les entreprises).

Article 4

Développement de la formation à la sécurité

En vigueur étendu

Tout salarié embauché en tant que déménageur :

– en CDI ;
– ou CDD de plus de 190 jours,
et non titulaire d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiante et/ou diplômante adaptée (CAP déménageur notamment) reçoit une formation incluant la prévention des risques liés à l'effort physique et des données relatives à l'hygiène de vie (alcool, tabac, drogues, habitudes alimentaires...), à moins qu'il ne l'ait suivie dans le cadre d'une autre formation.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est chargée de demander à la CPNE l'établissement d'un référentiel d'une formation de 7 heures et de faciliter sa prise en charge financière (OPCA Transport, etc.), notamment afin d'aider les entreprises de moins de 10 salariés dans leur engagement en faveur de la prévention des risques.
Cette formation est réalisée dès l'embauche en entreprise par le chef d'entreprise ou à défaut par le tuteur ou chef d'équipe, ou en centre extérieur. Lorsque, pour contraintes liées à l'organisation de la formation, cette dernière n'a pu avoir lieu dès l'embauche, elle doit être réalisée au plus tard dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.
A défaut d'avoir suivi cette formation minimale, tout nouveau salarié ne peut manutentionner de charges lourdes ni utiliser de monte-meubles.
En cas de formation en entreprise, la formation doit comporter un module théorique (support vidéo notamment) et un module pratique.
Cette formation ne peut être dispensée que par un formateur reconnu par un organisme habilité (organisme de formation, médecine du travail, CARSAT…). Les déménageurs ayant suivi une formation spécifique de tuteurs sont considérés aptes à délivrer la formation.
Les formateurs doivent suivre un stage de recyclage de leurs connaissances tous les 3 ans. Les salariés formés doivent suivre un stage de recyclage tous les 5 ans.
Lors de l'établissement du plan de formation, il doit être apporté une attention toute particulière aux demandes visant à réduire la pénibilité ou à mieux prendre en compte et appréhender les spécificités de l'exercice des métiers de transport de déménagement des salariés dont l'emploi comporte une fonction de manutention et/ou de conduite.

Article 5

Surveillance médicale renforcée

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de fixer pour le personnel de déménagement dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes visés à l'article 1er du présent accord un rythme annuel pour la visite médicale auprès de la médecine du travail. (1)
L'employeur veille, par l'affichage effectif des coordonnées précises de la médecine du travail dont relève l'entreprise, à ce que le salarié puisse avoir un réel accès à la médecine du travail en dehors de sa visite périodique s'il en exprime le besoin.
Le chef d'entreprise veille en concertation avec le médecin du travail à une prise en compte adaptée des victimes d'accident et de maladies professionnelles afin de prévenir les risques de rechute et de faciliter leur réadaptation dans leur emploi.
Les parties signataires informent les services de la médecine du travail des engagements pris dans le cadre de cet accord afin d'en faciliter la mise en œuvre et de rechercher les moyens d'améliorer l'information des médecins du travail sur les spécificités de l'activité du transport de déménagement.
Le bilan de cette mission d'information et de sensibilisation incombe à la commission de suivi instaurée dans le cadre de l'article 10 du présent accord.

(1) Le paragraphe 1 de l'article 5 relatif à la visite médicale annuelle est exclu de l'extension en ce que par sa généralité il est contraire à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 20 janvier 2012, art. 1er)

Article 5

Surveillance médicale renforcée

En vigueur non étendu

Les parties signataires incitent l'employeur à tenter, pour le personnel de déménagement dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes visés à l'article 1er du présent accord, de réduire à 1 an l'espacement entre deux visites médicales auprès de la médecine du travail, en attendant l'aboutissement des démarches entreprises par les partenaires sociaux pour que les personnels susvisés puissent bénéficier d'une visite annuelle.

L'employeur veille, par l'affichage effectif des coordonnées précises de la médecine du travail dont relève l'entreprise, à ce que le salarié puisse avoir un réel accès à la médecine du travail en dehors de sa visite périodique s'il en exprime le besoin.
Le chef d'entreprise veille en concertation avec le médecin du travail à une prise en compte adaptée des victimes d'accident et de maladies professionnelles afin de prévenir les risques de rechute et de faciliter leur réadaptation dans leur emploi.
Les parties signataires informent les services de la médecine du travail des engagements pris dans le cadre de cet accord afin d'en faciliter la mise en œuvre et de rechercher les moyens d'améliorer l'information des médecins du travail sur les spécificités de l'activité du transport de déménagement.
Le bilan de cette mission d'information et de sensibilisation incombe à la commission de suivi instaurée dans le cadre de l'article 10 du présent accord.

Article 6

Amélioration des dispositifs de reclassement de la CCNP

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent les dispositions légales et réglementaires existantes et s'imposant aux entreprises en cas d'accident et d'inaptitude.
Elles rappellent également les dispositions conventionnelles existantes, notamment les dispositions de l'article 14 de la CCNP, qui dispose que : « Les organisations patronales faciliteront le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession ».
Elles soulignent l'engagement supplémentaire pris pour les entreprises du transport de déménagement.

Reclassement interne

Pour les entreprises du transport de déménagement, il est convenu qu'un reclassement doit prioritairement être recherché au sein de l'entreprise en envisageant toutes les opportunités (poste sédentaire, activité de garde-meubles ou activités connexes au déménagement, évolution vers d'autres postes sans exclure les postes d'agents de maîtrise, etc.), y compris en mobilisant les moyens offerts par la formation professionnelle (cf. articles 7 et 8 du présent accord).
Les dispositions de l'article 14 de la CCNP sont étendues aux salariés inaptes professionnellement à la suite de maladies, qu'elles soient professionnelles ou non.

Reclassement externe

Dans le cas où, compte tenu de la taille moyenne des entreprises, un reclassement interne n'est pas possible, la recherche d'un reclassement externe est facilitée par la mise à disposition des moyens des parties signataires.
Dans ce sens, les offres et demandes d'emploi sont centralisées sur un site Internet mis à disposition par la chambre syndicale du déménagement : www.ledemenagementrecrute.com ou tout autre organisme ayant vocation à s'y substituer.
De même, les parties signataires employeurs s'engagent à assurer la diffusion des différentes demandes de reclassement qui leur seront communiquées auprès des organisations professionnelles du secteur des transports. S'il y a lieu, la diffusion pourra éventuellement s'étendre à des secteurs connexes au transport de déménagement, en fonction des compétences identifiées des salariés concernés et de leurs vœux éventuels.

Les parties signataires rappellent que le reclassement peut être facilité par la formation, par une adaptation de poste, etc. Elles veillent à ce que les entreprises soient informées des différentes mesures existantes.
Au regard des éventuels besoins de reclassement, les parties signataires rappellent que la formation continue doit permettre aux salariés d'acquérir une bonne employabilité et ainsi répondre plus efficacement à une éventuelle évolution de carrière et/ou à une réorientation professionnelle.
La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est tenue informée des données et du suivi relatif au reclassement professionnel dans la branche.
Les mesures spécifiques adoptées dans le secteur du transport de déménagement sont détaillées ci-dessous.

Article 7

Développement des compétences et des qualifications dans le secteur du déménagement

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge et quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
Elles mettent en avant leur volonté d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans une évolution ascendante, dans l'objectif de les aider à progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.
Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.
Elles soulignent également que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.
Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collèges (techniciens agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers du déménagement et de la mobilité (garde-meubles, self-stockage, relocation, etc.), est en effet conditionné :

– par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
– par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
– à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
– par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.
La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors notamment peut aussi, dans certains cas, être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux.
Afin de permettre aux salariés des entreprises de transport de déménagement d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.
Elles insistent notamment sur les dispositions détaillées ci-dessous :

Majoration du droit individuel à la formation (DIF)

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés dans leur deuxième partie de carrière, il est instauré une majoration des droits à DIF de 10 % après 50 ans pour les porter à 22 heures par an, ainsi qu'une majoration de 12 heures du plafond de 120 heures, portant ce dernier à 132 heures, afin de faciliter l'employabilité et/ou un reclassement professionnel par le biais d'une formation plus longue, leur permettant de rester autant que possible dans l'emploi dans leur entreprise.
Les demandes de DIF après 45 ans ne peuvent faire l'objet de refus de la part de l'employeur, mais peuvent être reportées une fois, dans la limite d'un délai de 6 mois, notamment pendant la saison de déménagement. Ce droit est d'autant plus facile à mobiliser s'il est exercé en dehors des périodes de forte activité.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'accès à la VAE est encouragé, dans le cadre des dispositifs existants dans l'accord formation de la branche.

Mise en œuvre du passeport professionnel déménagement

En déclinaison du passeport formation interprofessionnel, il est élaboré un passeport professionnel déménagement. Les entreprises en dotent l'ensemble de leurs salariés en place ainsi que tous les nouveaux salariés dès leur embauche.
Les salariés peuvent y mentionner les formations de leur choix, qu'ils suivent ou ont suivi, en joignant le cas échéant les attestations des organismes formateurs. Ils peuvent demander à leur employeur d'y porter les emplois occupés ainsi que les formations prises en charge par l'entreprise.
Ce passeport professionnel est de nature à valoriser les emplois occupés et les formations réalisées par le salarié.
Il a vocation à suivre le salarié qui le désire tout au long de son parcours professionnel dans le déménagement, lui permettant de valoriser son expérience (le salarié peut notamment y mentionner les formations professionnelles obligatoires en déménagement [FCO, utilisation de monte- meubles, nouvelle formation à la prévention des risques liés à l'effort physique définie à l'article 4 du présent accord, etc.] qu'il a suivies).
Les parties signataires souhaitent mettre à profit la mise à disposition et la tenue d'un tel passeport pour contribuer à la lutte contre le travail illégal.
Les parties signataires s'engagent à élaborer le passeport professionnel dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord formation de la branche.

Article 8

Valorisation du tutorat

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent inciter les employeurs et les salariés à s'inscrire dans une démarche de transmission des connaissances de l'entreprise et du métier du transport du déménagement.
Pour faciliter ce partage des savoir-faire, elles encouragent le recours au tutorat tel que défini dans l'accord formation de branche, qui facilite l'intégration des nouveaux embauchés, enrichit les connaissances et joue un rôle particulier dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation.
L'exercice de ces missions doit être valorisé. En complément des mesures prévues par l'accord formation de branche et notamment l'allégement de charges de travail, il est prévu, dans les entreprises de transport de déménagement, de fixer l'indemnité de tutorat pour le personnel non cadre à 5 % du taux horaire réel correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire de travail pendant lequel il exerce son action tutorale.
Pour le personnel cadre, il est rappelé que le dispositif général de l'accord formation de la branche s'applique et les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard dans le mois qui suit l'entrée en vigueur du dispositif général de l'accord formation de branche afin d'en tirer les conséquences sur le présent article si le dispositif de branche venait à être plus favorable que ce dernier.

Article 9

Valorisation de l'ancienneté par la médaille d'honneur du travail

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent, pour les salariés qui le désirent et qui en font la demande par formulaire (Cerfa 11796*01 auprès du préfet de département ou auprès de la DIRECCTE [direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi]) du lieu de leur domicile avant le 1er mai pour la promotion du 14 juillet ou avant le 15 octobre pour la promotion du 1er janvier, d'encourager l'attribution des médailles d'honneur du travail dans l'entreprise, dès lors que les conditions d'ancienneté prévues sont remplies.

Il est proposé d'assortir la remise effective de ces médailles d'honneur du travail dans les entreprises d'une gratification conventionnelle minimale, exonérée de charges dans les conditions réglementaires en vigueur.
Il est par ailleurs entrepris des démarches afin de pouvoir bénéficier pour le personnel roulant du transport de déménagement de la dérogation accordée aux activités présentant un caractère de pénibilité et permettant d'attribuer les médailles d'argent, vermeil, or et grand or, après 18, 25, 30 et 35 ans d'activité au lieu de 20, 30, 35 et 40 ans.
La gratification minimale est :

– de 1/4 de mois de salaire pour la médaille de vermeil ;
– de 1/2 mois de salaire pour la médaille d'or ;
– de 1 mois pour la grande médaille d'or.
Le salaire pris en compte est le salaire mensuel de base du bénéficiaire, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Cette gratification est versée au plus tard le mois suivant la remise effective de la médaille d'honneur du travail dans l'entreprise.

Article 10

Commission de suivi

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes à celui-ci.
Cette commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, autant que de besoin et au moins une fois par an, la première réunion devant se tenir dans les 6 mois de la signature du présent accord.
Les premières missions de la commission de suivi sont notamment de se doter d'un règlement intérieur et de veiller à l'élaboration du référentiel de la formation visée à l'article 4 du présent accord.
Missions principales :

– suivi des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions ;
– mesure des impacts sur le présent accord des mesures légales, réglementaires ou conventionnelles qui pourraient être prises (suivi des normes concernant la manutention manuelle et le port de charges notamment) ;
– suivi des évolutions des taux de gravité des maladies professionnelles et des accidents du travail ainsi que de leurs fréquences ;
– en complément et en lien avec les travaux du CTN, rôle incitatif dans la recherche de solutions adaptées visant à réduire les risques de troubles musculo-squelettiques (tableau 57 des maladies professionnelles) ainsi que les affections du rachis lombaires, hernies discales, et autres maladies susceptibles de faire l'objet le cas échéant d'une reconnaissance en tant que maladie professionnelle au titre du tableau 98 de ces maladies ;
– définition d'indicateurs permettant le suivi et la prévention des risques psychosociaux et du stress ;
– étude des statistiques de la CNAMTS sur les risques professionnels et les conditions de travail dans le secteur du transport de déménagement ;
– détermination de besoins nouveaux pour la profession et être force de propositions d'actions concrètes pour améliorer les conditions de travail et de sécurité des salariés ;
– promotion de méthodes et procédés destinés à prévenir les risques et à améliorer les conditions de travail ;
– réflexion et incitation à toute initiative utile permettant d'améliorer la prévention des risques et les conditions de travail, dans le cadre de la négociation sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail ;
– promotion d'actions particulières de formation pour les salariés ;
– suivi des reclassements professionnels ;
– le cas échéant, information et sollicitation des partenaires sociaux de la branche en vue de la saisine de la CPNE ou de la CNIC si ces derniers le souhaitent.
La commission de suivi est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du travail ou autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions en tant que de besoin.

Article 11

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 8, le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 12

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans une politique de revalorisation des métiers du transport de déménagement initiée en 1997.
Il vise à apporter aux entreprises et à leurs salariés des outils juridiques et sociaux innovants, ainsi que la profession a déjà su le faire en concertation avec les partenaires sociaux et tel qu'elle souhaite continuer à le faire pour attirer et fidéliser ses personnels.
Le présent accord a pour objectif de prendre en compte la forme de pénibilité que peut revêtir l'activité de déménagement, plus particulièrement pour les personnels concernés par la manutention et le port de charges lourdes.
Les parties signataires s'entendent sur les principes suivants :

– prendre en compte les spécificités des activités de déménagement par des mesures de prévention et de formation dès l'embauche ;
– prévenir les risques par l'accompagnement dans l'emploi et des mesures de prévention tout au long de la carrière professionnelle ;
– trouver des solutions par l'aménagement de dispositifs de reclassement et de reconversion professionnels ;
– tenir compte des personnels cadres et employés dans les dispositifs de prévention des différentes formes de pénibilité dont le stress, mais, pour cela, s'en remettre aux dispositifs interprofessionnels concernant ces personnels. Toutefois, il est demandé à la commission de suivi instaurée à l'article 10 du présent accord de proposer des indicateurs permettant le suivi et la prévention des risques psychosociaux et du stress. Il convient, dans une approche globale de la gestion du stress, de ne pas oublier les chefs d'entreprise de TPE ;
– agir par l'anticipation, l'amélioration des conditions de travail, la formation et le tutorat.
Elles entendent souligner l'expérience, le savoir-faire et la connaissance de l'entreprise dont disposent les seniors, et souhaitent promouvoir non seulement leur maintien en activité mais également leur emploi en général.
Les mesures contenues dans le présent accord ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises du déménagement tout au long de leur vie professionnelle, afin que ces derniers puissent rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent.
Pour ce faire, des mesures adaptées et concrètes de prévention, d'accompagnement et de prise en compte des spécificités

du transport de déménagement ont été élaborées, tout particulièrement en direction des petites entreprises qui constituent très majoritairement le tissu des entreprises du transport de déménagement.

Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n° 1

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 16 février 2011.

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens) entend déposer auprès de vos services son adhésion à l'accord national portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation OPCA transports du 28 décembre 1994 et à l'avenant n° 1 à l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA transports, convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Annexe VII - Formation professionnelle - Accord du 1er février 2011

Préambule

En vigueur étendu

Les profondes mutations économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :

– dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;
– pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications.
Pour atteindre ces objectifs, l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 (ci-après « l'ANI du 7 janvier 2009 ») et la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (ci-après « la loi du 24 novembre 2009 ») poursuivent et amplifient la dynamique initiée ces dernières années visant à rénover en profondeur l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi au niveau interprofessionnel.
Dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux, après avoir entrepris une démarche identique dont la dernière grande étape est l'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi du 25 novembre 2004, se donnent comme objectif, dans le présent accord, de poursuivre la rénovation de l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche, plus particulièrement en réformant l'accord national professionnel du 25 novembre 2004.
Cette rénovation s'impose pour mieux anticiper les évolutions en matière d'emploi, de métier et de qualification, mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter réponse avec une meilleure réactivité par une optimisation des éléments fondamentaux de l'organisation structurelle de l'appareil institutionnel et professionnel.
Dans cette perspective, la mise en œuvre des dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, dans

les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, au regard de leurs spécificités et de leurs diversités, doit s'accompagner d'une démarche de consolidation de l'organisation en place s'inscrivant dans le respect des objectifs développés dans le présent préambule que les partenaires sociaux concrétiseront au-delà de la seule signature du présent accord.
La coordination entre les instances ou acteurs intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi a déjà été posée comme un principe majeur ; elle doit dorénavant être spécifiée et mieux affirmée sous différents éclairages :

– coordination entre les missions et compétences des partenaires sociaux et celles de l'Etat ou des régions.
Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la concrétisation de partenariats organisés dans le cadre de conventions dont la synergie, au-delà de leur finalité individuelle, doit être explicitée et mieux affichée ;

– coordination entre les instances et acteurs en distinguant les structures politiques, les structures techniques et les structures de financement ou de gestion. Les limitations de cumul de la fonction d'administrateur dans des établissements ou organismes faisant partie intégrante du dispositif de la formation professionnelle en fonction de leurs attributions (politique, technique ou de gestion) rend cette coordination incontournable pour s'assurer de l'harmonisation des décisions qu'ils prennent ;
– coordination entre les instances et acteurs impliqués au niveau national et ceux impliqués au niveau régional, le niveau national ayant vocation à être centralisateur ou consolidateur ou décisionnaire.
Sur ce dernier point, la démarche, déjà initiée pour quelques instances ou acteurs, de représentation régionale doit être généralisée et renforcée dans la perspective de mise en place de structures permettant d'assurer à la branche sa reconnaissance dans les régions en matière de formation professionnelle et d'emploi.
Cette reconnaissance est indispensable à la prise en compte des spécificités et des diversités des activités et métiers des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, plus particulièrement dans l'élaboration des plans régionaux de développement des formations professionnelles (PRDF) avant leur contractualisation entre l'Etat et les régions ;
Le poids des formations obligatoires dans la branche est un facteur d'inégalité d'accès à la formation entre les personnels entrant dans son champ selon qu'ils sont ou non bénéficiaires desdites formations.
Afin de réduire cette inégalité, une attention particulière doit lui être portée à l'occasion de la réécriture (qui s'impose également, au regard des dispositions de l'ANI et de la loi susvisés) du rôle et des missions de l'OPCA transports, plus particulièrement dans la perspective d'une meilleure mobilisation des financements complémentaires du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, des régions, de Pôle emploi ou du fonds social européen.
Cette démarche doit être initiée sans préjudice des choix définitifs qui seront opérés dans la branche lors de la refonte du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés pour répondre notamment aux nouvelles exigences législatives en matière de seuil de collecte ;
La complexité du dispositif de la formation professionnelle, au niveau tant interprofessionnel que professionnel, liée plus particulièrement aux conditions dans lesquelles il a été construit et à la diversité de ses acteurs, types d'actions, publics ou modes de financement, ne lui permet pas de répondre avec la meilleure efficacité aux besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi.
Une première démarche d'amélioration de la lisibilité du dispositif peut contribuer à une meilleure attractivité des métiers.
Dans cette perspective, il est essentiel, à l'échelon régional, de parvenir à informer, orienter les salariés, les demandeurs d'emploi, les entreprises et, plus généralement, tout utilisateur potentiel du dispositif de formation et de les aider à construire un parcours professionnel, les accompagner pour identifier les modes de financement auxquels ils sont éligibles et ensuite leur permettre d'y accéder ;
Afin d'identifier au plus près les besoins des entreprises en matière d'emploi, de qualification et de formation, les partenaires sociaux marquent leur attachement au développement de diagnostics emploi qualification formation ou ressources humaines en entreprise et à l'identification d'une structure en charge de cette mission, notamment pour répondre aux besoins des entreprises, sans exclusive de taille, qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes ces diagnostics.
La rénovation de l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi doit naturellement s'inscrire dans une démarche paritaire dont le périmètre doit être clairement défini au regard des missions des instances qui le composent, que leur champ de compétence soit national ou régional.

Chapitre liminaire Champ d'application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et visés dans son article premier.
Les dispositions qui suivent sont intégrées dans l'annexe VII de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Elles abrogent et remplacent les dispositions des accords du 5 février 1985, du 21 avril 1998 et du 24 novembre 2004, ainsi que des avenants et annexes liés à ces différents accords.
Le présent accord est complété par des dispositions listant les formations prioritaires et les modalités de financement qui lui seront annexées.
Cet accord sera complété par un avenant à l'accord portant création de l'OPCA transports du 28 décembre 1994, afin de l'harmoniser sur les dispositions qui suivent. Cette harmonisation sera opérée dans le cadre des réflexions menées dans le dossier de renouvellement de l'agrément de l'OPCA transports.

Chapitre Ier Structures institutionnelles et professionnelles

Article 1er

Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

En vigueur étendu

La commission instituée par l'article 25 de la convention collective nationale principale de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport prend le nom de commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (ci-après : CPNE).

1.1. Attributions générales

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son champ de compétence.
Elle définit les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la branche.
Elle assure la mise en œuvre des demandes de création de formation exprimées en CNIC.
Elle réalise la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle est chargée par le présent accord.
Elle s'appuie plus particulièrement sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), des organismes de développement et/ ou dispensateurs de formation de la branche (groupes AFT-IFTIM et Promotrans et OPCA transports) et des commissions professionnelles consultatives instituées auprès du ministère chargé de l'emploi – CPC « Transport et logistique » – et du ministère de l'éducation nationale – CPC « Transport, logistique, sécurité et autres services ».

1.2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment pour attributions de :

– permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution ;
– analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant qualitative que quantitative, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation, et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
– identifier les indicateurs du tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle les plus pertinents au regard des

attentes de la profession, les faire évoluer aussi bien dans leur contenu que dans leur traitement ;
– tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
– faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche ;
– favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;
– s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
– concourir à l'insertion professionnelle des jeunes.
La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.
Elle donne également son avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sur la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

1.3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment pour attributions de :

– participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
– rechercher avec les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
– formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser notamment les conditions d'évaluation des actions de formation ;
– suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
– faire le bilan de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes) ;
– examiner les moyens nécessaires au bon exercice des missions des tuteurs ;
– initier de nouvelles formations.
La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences entre l'Etat et la profession ; elle est, ensuite, informée de l'exécution desdits accords.
Elle donne également son avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation. Elle assure l'information des partenaires sociaux sur ces dispositifs.

1.4. Examen annuel

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

– des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
– de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes – au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle – et de l'évolution des mesures de financement qu'ils mettent en œuvre ;
– de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
– de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées par les dispositifs de professionnalisation (contrats et périodes).

1.5. Règlement intérieur

Le règlement intérieur de la CPNE fixe :

– sa composition en identifiant les organismes et/ ou opérateurs techniques invités à participer à ses travaux avec les représentants des organisations professionnelles patronales et des organisations syndicales représentatives des entreprises et des salariés dans le champ de compétence de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
– les conditions d'admission et d'exclusion ;
– sa localisation ;
– ses modalités de fonctionnement et d'administration ;
– ses procédures de vote.
Ce règlement intérieur est remis aux organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche.

1.6. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de la CPNE, sous la forme de commissions paritaires régionales ou de représentations régionales de la CPNE.
Quel que soit le choix opéré, il conviendra d'assurer la coordination de leurs attributions avec celles des instances en place au niveau national, dans la branche, et au niveau régional, à compétence interprofessionnelle. Cette coordination s'opérera par tous les moyens possibles de communication.

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL)

En vigueur étendu

2.1. Attributions

Il est institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), placé sous l'égide de la CPNE. Les organisations membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.
Sur un plan général, l'OPTL a pour attribution de contribuer à l'information et à l'orientation des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations quantitatives et qualitatives sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.
Au sein de l'OPTL est constitué un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, dont la composition est la suivante : un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.
Participent aux travaux du comité paritaire de pilotage de l'OPTL les représentants des organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la branche, quelle que soit la nature de cette contribution, notamment pécuniaire ou en ingénierie (voir article 1.1 du présent accord).
Ce comité rend compte régulièrement de l'avancée de ses travaux à la CPNE par la rédaction et l'envoi (courriel) de relevés de conclusion. Le comité de pilotage est réuni, autant que de besoin, par la présidence paritaire ou sur demande de ses membres. Le comité de pilotage peut initier des groupes de travail dédiés.
Les modalités de participation aux travaux du comité paritaire de pilotage sont identiques à celles fixées pour les réunions de la CPNE.
Sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies sur initiative de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie pour se faire sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation et sur leur consolidation nationale. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL.
Le rapport annuel précité est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Son analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels, et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi. Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité. Elle doit permettre également d'orienter les études effectuées notamment par les organismes de développement de la formation précités et de guider les travaux de la branche, des secteurs et des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des obligations incombant aux entreprises de plus de 300 salariés.

2.2. Dépenses de fonctionnement

L'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui les concerne, les ressources de l'OPCA Transports destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, recherches, organisation et animation de réunions, secrétariat…) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA Transports.

2.3. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de l'OPTL.
Dans l'attente d'une réflexion plus approfondie sur la nature de ces instances et afin d'en optimiser le fonctionnement, est constituée, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale les représentants régionaux des organismes et des organisations membres de l'OPTL.
Les attributions de ces représentations régionales dans leur champ géographique s'inscrivent dans celles de l'OPTL dans le respect d'une note de cadrage établie par le comité paritaire de pilotage.
Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à celle du bilan national. Les opérateurs en charge de l'élaboration du rapport annuel, au-delà des enquêtes en entreprises, s'appuient sur l'expertise des partenaires sociaux et institutionnels siégeant à l'OPTL.
Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé à l'article 2.2 ci-dessus.

Article 3

L'OPCA de la branche (OPCA Transports)

En vigueur étendu

3.1. Attributions

L'OPCA de la branche, ci-dessous « OPCA Transports », a pour missions dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application du présent accord de :

– mener une politique de financement incitative au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi s'inscrivant dans les axes des priorités définies par la CPNE ;
– collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue et d'en contrôler l'emploi.
Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, l'OPCA Transports :

– contribue au développement de la formation professionnelle continue ;

– informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :
– l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte des objectifs définis par les accords de GPEC ;
– l'aide à l'élaboration de budgets et au montage de dossiers de financement pouvant inclure des cofinancements avec d'autres partenaires financiers ;
– l'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et, le cas échéant, à l'identification des organismes de formation ;
– l'aide à la mise en œuvre de politiques et de moyens favorisant la construction de parcours professionnels ;
– mobilise, si nécessaire, des financements complémentaires notamment auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi.
Les modalités selon lesquelles l'OPCA Transports peut prendre en charge les coûts des diagnostics de très petites, petites et moyennes entreprises sont définies par accord conclu au sein de l'OPCA Transports avant la fin du premier semestre 2011.
Il est rappelé que :

– par la volonté des partenaires sociaux, l'OPCA Transports a une compétence interbranches plus large que celle correspondant au champ d'application du présent accord ;
– les missions et attributions de l'OPCA Transports définies par l'accord national en portant création du 28 décembre 1994 complétées par celles du présent accord sont appliquées par les sections professionnelles paritaires techniques (SPPT) compétentes dans le champ d'application des accords de branche et en fonction des orientations et du contenu desdits accords.

3.2. Priorités de la branche

Conformément aux dispositions de l'article 1er du présent accord, les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, proposées par les organisations syndicales et professionnelles, sont définies dans le cadre de la CPNE qui procède régulièrement à leur mise à jour. Elles peuvent également être issues des mandats donnés par la CNIC à la CPNE.
Les orientations et priorités de formation professionnelle, de même que leurs mises à jour, se traduisent par des engagements financiers à la charge de l'OPCA Transports et peuvent l'amener à modifier ses règles de prise en charge.
Afin d'éviter tout dysfonctionnement du dispositif de formation professionnelle lié à ces éventuelles modifications, la définition des orientations et priorités visées ci-dessus et leurs mises à jour font l'objet d'une concertation avec les représentants de l'OPCA Transports au sein de la CPNE.
Cette concertation doit permettre, si nécessaire, conformément aux dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, la mise en œuvre de cofinancements avec d'autres partenaires financiers.

3.3. Organisation et moyens

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la consolidation de l'organisation territoriale de l'OPCA Transports afin qu'il continue d'assurer dans les meilleures conditions son service de proximité en réponse aux besoins des entreprises de la branche professionnelle caractérisée à ce jour par une importante proportion de TPE/PME.
Conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009 :

– une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA Transports et l'Etat définissant les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions ;
– une convention est conclue entre l'OPCA Transports et l'Etat définissant la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions de formation en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.
Afin de répondre à l'objectif de coordination entre les différents acteurs réaffirmé à l'article 7 du présent accord, une convention est conclue entre les organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle de la branche (que leur contribution soit de nature pécuniaire ou en ingénierie) ; le périmètre de cette coordination et les modalités de sa mise en œuvre, tant au plan national que régional, sont fixés par la CPNE sur proposition des représentants des organismes concernés. La réflexion sera initiée avant la fin de l'année 2010.

Article 4

Organisme affectataire de la taxe destinée à financer la formation dans les transports routiers

En vigueur étendu

4.1. Missions

Conformément à l'article 1635 bis M du code général des impôts, la taxe destinée à financer le développement des actions de formation professionnelle dans les transports routiers concourt, en priorité, au financement, d'une part, des formations qualifiantes et, d'autre part, des formations professionnelles obligatoires des conducteurs routiers instituées par la réglementation et les conventions collectives en vigueur.
L'organisme affectataire de cette taxe exerce les missions de service public qui lui sont ainsi confiées par l'Etat en :

– réalisant des études et recherches, en participant aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en termes de qualification et d'emploi du secteur ;
– assurant une mission générale d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;
– augmentant le nombre d'actions de formation visant à préserver l'environnement et améliorer la sécurité routière ;
– réalisant des formations initiales ;
– soutenant l'activité de l'éducation nationale.

4.2. Conditions d'exercice des missions

Les conditions d'exercice des missions susvisées sont fixées par une convention signée entre l'organisme affectataire de la taxe et l'Etat (ministères chargés respectivement des transports et du budget).
Au regard de l'importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférentes définies dans ladite convention (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, d'acquisition ou de fonctionnement, mission de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.
Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire participe aux travaux de la CPNE.

Article 5

Organismes professionnels dispensateurs de formation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux organismes dispensateurs de formation mis en place par et dans la profession (AIFC et Promotrans).
Par la politique d'implantation territoriale qu'ils ont développée, ils offrent un service de proximité répondant aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés.
Leur expertise est reconnue dans leurs domaines de compétences, pour l'ensemble des métiers et activités entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
Partenaires indispensables à la poursuite du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, ils participent aux travaux de la CPNE afin d'adapter au mieux leur offre de formation, tant quantitative que qualitative, aux exigences de la profession.

Article 6

Commissions professionnelles consultatives

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont consultés sur la création, l'actualisation et la suppression des titres ou diplômes professionnels dans le cadre des commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l'emploi (CPC « transport et logistique ») et du ministère de l'éducation nationale (CPC « transport, logistique, sécurité et autres services »).
La mission de ces instances est essentielle dans l'adaptation des référentiels, des titres et diplômes aux contenus des emplois.
Les partenaires sociaux sont régulièrement informés, dans le cadre de la CPNE, de l'état d'avancement des travaux menés par les CPC ; ils rappellent l'intérêt qu'ils portent à l'accès aux titres et diplômes professionnels par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Article 7

Coordination entre les différents acteurs

En vigueur étendu

La démarche initiée de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les questions d'emploi, de qualification et de formation professionnelle dans la branche doit être poursuivie et approfondie, renforçant ainsi leur complémentarité.
Dans cette perspective, des conventions sont conclues entre ces acteurs conformément aux dispositions du présent chapitre. Chaque année, la CPNE réunit les représentants de l'ensemble de ces acteurs afin qu'ils présentent le bilan de l'application desdites conventions lui permettant de proposer les ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires à la meilleure adéquation entre les orientations et les priorités retenues dans la branche en matière de formation professionnelle et les capacités de financement de l'ensemble de l'édifice de formation professionnelle.
Sans interférer sur les prérogatives des instances décisionnelles des différentes structures concernées et afin d'en assurer la cohésion, la CPNE, par cette démarche structurante, tient un rôle essentiel dans la coordination de leurs actions.

Chapitre II Dispositifs de professionnalisation

En vigueur étendu

Les fonds de professionnalisation sont, par leur caractère mutualisé, les fonds sollicités prioritairement pour certaines formations définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNE. A ce titre, ils doivent être dévolus prioritairement :

– au financement des contrats et périodes de professionnalisation et plus largement des formations initiales notamment l'apprentissage dès lors que cette voie ne peut se financer de manière autonome ;
– à la réponse des demandes exprimées par les salariés dans le cadre du DIF.

Article 8

Rôle des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu

A l'occasion de l'examen annuel du plan de formation, les représentants du personnel sont informés et consultés sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation dans l'entreprise.
Cette mission s'inscrit plus largement dans le cadre des missions légales, réglementaires et conventionnelles précisées à l'article 19 du présent accord et dévolues aux représentants du personnel dans le cadre de la formation professionnelle.

Article 9

Socle de compétences et de connaissances

En vigueur étendu

Au-delà du socle général s'appuyant sur les savoirs mentionnés à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation, les partenaires sociaux souhaitent que ce socle intègre les formations obligatoires d'accès aux métiers de conduite.
Pour accéder à certains emplois dans le transport, il convient, en plus de ces savoirs de base, et sur la base de la réglementation en vigueur de disposer de formations spécifiques d'accès à l'emploi.
Ces formations font partie du socle conventionnel de compétences et de connaissances. La liste en est établie et tenue à jour par la CPNE. Elle est annexée au présent accord.
La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée à Pôle emploi, doit reposer sur ce socle de compétences qui sont celles requises, conventionnellement ou réglementairement pour accéder à un emploi reconnu dans la branche du transport routier.

Article 10

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et son financement

En vigueur étendu

Ce fonds créé par la loi du 24 novembre 2009 a vocation, par une mutualisation entre les différents branches, de contribuer au financement d'actions de formation en faveur de salariés et demandeurs d'emploi dont il définit les caractéristiques.
Compte tenu de la typologie des entreprises du secteur et des forts besoins liés aux formations obligatoires nécessaires pour exercer certains métiers du transport et de la logistique, compte tenu également des contraintes réglementaires pour la conduite ou pour l'exercice de certains métiers, les partenaires sociaux agissent auprès du FPSPP pour une meilleure prise en compte des spécificités et des besoins de la branche sur la base des priorités définies pour chaque dispositif et le cas échéant pour chaque public, conformément aux articles 33 et 36 et développées en annexe du présent accord.
La CPNE est, en lien avec l'OPCA Transports, chargée de faire remonter régulièrement au FPSPP les besoins en fonction des prévisions de l'OPTL et des conclusions des réunions de concertation prévues à l'article 7 du présent accord.
Ce fonds est alimenté par une contribution réglementaire dont le taux est arrêté chaque année par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Cette contribution, selon le taux en vigueur chaque année, est répartie de la manière suivante pour les entreprises de 10 salariés et plus :

– 50 % sur les fonds de la professionnalisation ;
– 50 % sur le plan de formation.

Article 11

Accompagnement par le tutorat

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat comme un vecteur privilégié de transmission des compétences, quelle que soit la forme sous laquelle le tutorat s'exerce :

– maîtrise d'apprentissage ;
– tutorat de professionnalisation ;
– tutorat interne ou externe.
Le tutorat peut être un des moyens permettant le transfert des savoirs et l'accompagnement des fins de carrière par la reconnaissance des compétences, ainsi qu'une réponse adaptée à la problématique des reclassements.
Les partenaires sociaux souhaitent mieux en identifier les fonctions et que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pour assurer la réussite des contrats de professionnalisation.
Le présent accord a pour objet de définir et d'encadrer les fonctions du seul tuteur des contrats de professionnalisation.
Les activités des jeunes dans les entreprises en exécution de contrats de professionnalisation sont obligatoirement suivies, sinon par le chef d'entreprise lui-même, du moins par l'un des membres du personnel répondant aux critères requis, ou par un salarié mis à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEIQ) ayant suivi une formation de tuteur.
Un tuteur interne est désigné par l'employeur (entreprise ou groupement susvisé) sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du GEIQ, en tenant compte de leurs aptitudes, de leur emploi et de leur niveau de qualification. L'identité du tuteur est communiquée aux instances représentatives du personnel.
Le tuteur interne doit être en mesure de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont 2 dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur. Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois sur toute période de 5 ans, le tuteur doit suivre une formation spécifique. Il est alors inscrit sur une liste tenue à jour par l'OPCA Transports.
Le contenu de cette formation spécifique, établi par la CPNE, est annexé au présent accord.
Sans être un formateur, le tuteur interne accompagne les jeunes tout au long de leur formation dans l'entreprise ; il suit les activités de 3 salariés au plus. Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de 3 salariés au plus dont au maximum 2 conducteurs.
Après avoir organisé et préparé l'accueil des jeunes, son action peut se découper en 4 phases principales :

– les accueillir et les accompagner pour une bonne intégration dans l'entreprise ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
– contribuer à l'acquisition de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs aptitudes professionnelles ;
– apprécier leurs résultats et suivre leur évolution ;
– participer à l'évaluation de leurs acquis et au bilan qui en est fait.
Le rôle de ce tuteur interne est donc d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les jeunes dans l'entreprise. A cet effet, il doit bénéficier d'un allégement de sa charge de travail afin de disposer du temps nécessaire pour exercer sa fonction.
Le tuteur peut être invité à sa demande par les IRP, lorsque l'ordre du jour porte sur les contrats de professionnalisation.
L'allégement de la charge de travail du tuteur correspond à une durée de 1 journée de travail par mois. Les objectifs de cet allégement sont définis par la CPNE. L'organisation de ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le tuteur, est consacrée par le tuteur à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutoriale est considéré comme temps de travail effectif.
Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mise à disposition (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le groupement et l'(les) entreprise(s) concernée(s).
Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutoriale :

– il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime – versée pendant toute la durée du contrat – ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au

mois. Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (pourcentage et/ou assiette de calcul) ;
– il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.
Les modalités de prise en charge des actions de formation à la fonction tutorale ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définis au chapitre V « Contribution des entreprises au financement de la formation » du présent accord.
L'OPCA Transports peut prendre en charge, dans les conditions et limites fixées par décret et à défaut dans la limite de 5 % de la durée des heures de formation en centre, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise pour les publics les plus éloignés de l'emploi que sont :

– les personnes suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ;
– les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 ans précédant la signature d'un contrat de professionnalisation ;
– les personnes visées aux points 3 et 4 de l'article L. 6325-1 du code du travail.

Article 12

Contrat de professionnalisation

En vigueur étendu

12.1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective sur la base du socle de compétences défini à l'article 9.
Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les centres de formation sont un des acteurs majeurs.
Par ailleurs, ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les exigences qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en utilisant l'ensemble de moyens et outils en leur possession pour s'assurer tant de leur motivation que du fait qu'ils pourront atteindre les objectifs visés par la formation.
Ce contrat est ouvert :

– aux jeunes de 16 à moins de 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité active, l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
– aux personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement supérieur et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
Etabli par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCA Transports dans les délais fixés par les dispositions réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou déterminée.
En cas de survenance d'un événement tel que redressement ou liquidation judiciaires pouvant affecter la poursuite du contrat, les partenaires sociaux souhaitent que soient recherchées toutes les solutions permettant la poursuite de la formation.
Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 11 « Accompagnement par le tutorat » du présent accord.

12.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et durée de la formation

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation pendant laquelle les actions de professionnalisation sont mises en œuvre est comprise entre 6 et 12 mois.
Toutefois, pour les actions visées par la CPNE, ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à 24 mois. La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, et d'accompagnement peut justifier une durée de formation supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation.
Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.
Les durées maximales des différents objectifs de formation pris en charge par l'OPCA Transports sont fixées en annexe du présent accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.
Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de conduite et sur les contraintes réglementaires et économiques qui imposent un rythme particulier d'alternance. A ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

12.3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération minimale fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci-après.

(En pourcentage du Smic.)

Age du bénéficiaire	Si qualification < bac professionnel	Si qualification ≥ bac professionnel
Age < 21 ans	55	65
21 ans ≤ âge < 26 ans	70	80
Age ≥ 26 ans	100	100

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 9 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages réglementaires sont majorés de 10 points dans la limite de 100 %.
Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (points de majoration et/ou seuil de déclenchement de la majoration).
Une fois la qualification acquise, le diplôme ou le titre obtenu, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation ont droit à la rémunération conventionnelle correspondant à l'emploi occupé, dans le respect des conditions d'application visées au paragraphe ci-dessous.
Le montant de la rémunération correspondant à la différence entre la rémunération conventionnelle et les dispositions ci-dessus est versé au bénéficiaire à l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation dans un but de fidélisation.

12.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA Transports aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent dans un document annexé au présent accord. Le montant de ces forfaits doit être modulé pour tenir compte de la réalité des coûts et notamment du coût des formations de conduite.
Ces forfaits peuvent être révisés par décision de l'OPCA Transports après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet d'une information sans délais aux entreprises par l'OPCA Transports.

Article 13

Période de professionnalisation

En vigueur étendu

13.1. Principes généraux

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi. (1)
La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 6324-2 du code du travail :

– salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux orientations définies par la CPNE ;
– salariés qui disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, sauf dérogation prévue par la CPNE ;
– salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
– salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
– femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ou hommes et femmes après un congé parental ;
– bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
– salariés demandant une formation dans le cadre d'un entretien professionnel, un bilan de compétences ou un bilan d'étape professionnel, après accord de l'entreprise ;
– salariés menacés dans l'emploi ;
– travailleurs handicapés.
Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir un niveau reconnu par un titre, un diplôme ou un certificat (CQP, Caces, permis, etc.). Leur durée minimale est fixée à 70 heures dans les limites prévues ci-dessus, sauf si la période est utilisée pour suivre une formation prioritaire listée en annexe.
Les durées minimales d'ancienneté et de durée pourront être supprimées, à titre temporaire, pour certaines formations dont la liste est dressée par la CPNE. Il s'agira principalement de formations obligatoires nouvelles ou de formations spécifiques.

13.2. Nature des actions de formation

En complément des actions de formation ayant pour objet de permettre aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (y compris des modules de formation des différentes attestations de capacité professionnelle du transport) ou une qualification professionnelle, la période de professionnalisation peut également leur permettre de participer à des actions :

– favorisant leur adaptation à l'évolution des métiers et des technologies ;
– facilitant leur intégration dans, ou leur adaptation à, de nouvelles fonctions ;
– facilitant le retour d'absence prolongée liée, par exemple, à un arrêt pour maladie ou accident du travail, ou à l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat électif ;
– permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective ;
– reconnues par la CPNE comme objectif de professionnalisation prioritaire.
Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA Transports examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

13.3. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation soit de l'employeur, après accord du salarié.
Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil ; le principe posé au paragraphe ci-dessus s'applique également à cette situation.

13.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation de la période de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA Transports aux actions de formation de la période de professionnalisation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent dans un document annexé au présent accord.
Ces forfaits peuvent être révisés par décision de l'OPCA Transports après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet d'une information sans délais aux entreprises par l'OPCA Transports et d'une information par l'entreprise aux IRP.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 24 août 2012, art. 1er)

Article 14

Priorité d'emploi pour les bénéficiaires de formation initiale transport

En vigueur étendu

Les jeunes et/ou stagiaires et/ou demandeurs d'emploi ayant suivi avec succès une formation initiale préparant à un métier des transports routiers, des activités auxiliaires du transport ou de la logistique bénéficient, en fonction des postes à pourvoir, d'une priorité d'embauche dans les entreprises.

Article 15

Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

En vigueur étendu

15.1. Principes

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent au développement de l'apprentissage comme dispositif complémentaire des mesures relatives à la professionnalisation et décident, dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par le présent accord, d'affecter au financement de centres de formation d'apprentis une part de la collecte des fonds de la professionnalisation réalisée par l'OPCA Transports.
Le reversement de fonds de la professionnalisation à destination de l'apprentissage doit s'inscrire dans le respect de règles permettant :

– aux centres de formation d'apprentis de disposer de la lisibilité nécessaire au maintien ou au développement de sections d'apprentis répondant aux besoins de la profession en leur garantissant les financements sur la totalité du cursus des apprentis concernés ;
– à l'OPCA Transports de disposer en toute transparence des informations sur l'utilisation par les centres de formation d'apprentis des fonds reversés ;
– à la CPNE d'estimer, en fonction des besoins exprimés par la profession en matière de sections d'apprentissage, l'enveloppe budgétaire annuelle dégagée sur les fonds de la professionnalisation pour un reversement au bénéfice de l'apprentissage, en complément des autres ressources disponibles ayant le même objet.

15.2. Montant des reversements

Le montant des reversements est fixé en accord entre l'OPCA Transports et la CPNE dans le respect des principes fixés aux articles 34 et 37 du présent accord.
La CPNE procède à une estimation des reversements à opérer au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de

professionnalisation.
Sont pris en compte, pour cette estimation, les seuls apprentis :

– embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
– préparant un titre ou diplôme professionnel transport ou logistique figurant dans les documents annexés au présent accord, et suivant leur formation dans un centre de formation d'apprentis remplissant les conditions d'un cahier des charges établi par la CPNE et annexé au présent accord.
La décision de répartition des fonds reversés entre les centres de formation d'apprentis est de la compétence de la CPNE ; elle se prononce :

– sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
– au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation ;
– au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA Transports.

15.3. Convention de mise en œuvre

Une convention est passée entre l'OPCA Transports et la CPNE portant modalités de mise en œuvre du reversement des fonds de la professionnalisation au bénéfice des centres de formation d'apprentis.
Afin de respecter les règles précédemment définies, la convention :

– rappelle les éléments d'information retenus pour procéder aux estimations et les renseigne ;
– établit le calendrier précis des échanges d'informations ou documents, ainsi que celui des reversements et leurs modalités ;
– fixe les conditions de reversement des fonds non utilisés par l'OPCA Transports en fin d'exercice.

15.4. Suivi et bilan de l'application du dispositif

La CPNE est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.
Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNE à intervalle régulier afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

Article 16

Certification professionnelle

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur démarche de valorisation et de professionnalisation des métiers. A cet effet, ils conviennent de développer leur politique de certification professionnelle notamment par la voie du certificat du qualification professionnelle (CQP).
Ils conviennent également, dans le cadre des instances décrites au chapitre Ier du présent accord de continuer leurs efforts pour la construction de dispositifs de formation (diplômes ou titres professionnels) adaptés aux spécificités des secteurs du transport et de la logistique.
L'ensemble de ces travaux est mené dans un objectif de transversalité interbranches et de construction de parcours individuels laissant toute leur place à des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).
Conformément aux dispositions de l'article 1.2 du présent accord, la CPNE procède à un recensement de l'ensemble des

formations afin de les rendre accessible par la VAE. Elle s'assure également de la cohérence de leur positionnement au regard des niveaux de qualifications.
Les demandes de CQP sont examinées par la CPNE. La CPNE détermine le contenu des CQP et leurs modalités de fonctionnement et de financement, au vu d'un dossier comprenant notamment un référenciel d'activité et de certification.

Article 17

Financement d'actions collectives

En vigueur étendu

Les fonds de la professionnalisation ont vocation à financer, dans les limites des dispositions légales et réglementaires en vigueur, non seulement les dispositifs visés dans le présent chapitre, mais également ceux imputables sur ces fonds comme :

– les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen pour les salaires, charges et frais annexes, dans les limites applicables à la prise en charge des actions de formation ;
– le fonctionnement et la promotion de l'OPTL et de ses représentations régionales ;
– le soutien à l'apprentissage ;
– le tutorat ;
– l'ensemble des missions qui lui sont attribuées par voie législative ou réglementaire.

Article 18

Fixation des modalités de prise en charge par l'OPCA Transports

En vigueur étendu

Au-delà des forfaits définis aux articles 12.4, 13.4 et 23.4 et de leurs modalités d'adaptations prévues par ces mêmes articles, les partenaires sociaux souhaitent, dans le strict respect des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCA Transports, que les modalités de prise en charge par ce dernier accompagnent les axes prioritaires définis par le présent et adaptés selon les modalités prévues pour chaque dispositif ou action. Les partenaires sociaux conscients des contraintes pouvant peser sur l'OPCA Transports adapteront en tant que de besoin ces priorités pour permettre le maintien d'un financement des priorités qu'ils ont définies.
Est annexé au présent accord un tableau récapitulatif des montants de prise en charge pour les différents dispositifs et cas de figure. Ces montants peuvent être révisés par décision de l'OPCA Transports après consultation de la CPNE.

Chapitre III Plan de formation

Article 19

Rôle des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de

l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans le respect des dispositions du code du travail.
Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.
Elles le font au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.
Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation auxquels ils peuvent prétendre ainsi que des modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière.
Le comité d'entreprise ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation sont amenés à se prononcer sur le plan annuel de formation de l'entreprise et doivent veiller à sa bonne application.
Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes toutes les informations dont il dispose et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
L'entreprise devra procéder à chaque renouvellement des IRP à une information sur les structures de la formation de branche et a minima, à l'indication des coordonnées de l'OPCA Transports et de la CPNE (adresse, téléphone, mail et site Internet). Elle devra également communiquer les coordonnées de la représentation régionale de l'OPTL.
Cette information relative aux projets menés en matière de formation professionnelle doit également se faire en direction des délégués syndicaux.
Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise ou d'établissement, les délibérations de cette instance sur les projets de l'entreprise doivent porter sur les points suivants :

– différents types de formation et effectifs concernés par catégorie de personnel ;
– moyens pédagogiques utilisés propres à l'entreprise (intra-entreprise) ou extérieurs à celle-ci (interentreprises) ;
– conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
– perspectives budgétaires ;
– moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.
Dans les autres entreprises, ces informations ainsi que celles relatives au bilan des actions de formation réalisées et constitutives du plan de formation peuvent faire l'objet d'un document de synthèse.
D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles, et tiennent un rôle majeur en matière de contrôle et de suivi de la bonne application des programmes de formation au sein des entreprises.

Article 20

Actions du plan de formation

En vigueur étendu

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.
Le plan de formation doit préciser, dans le respect de l'ensemble des principes fixés par la sixième partie du code du travail : « Formation professionnelle tout au long de la vie », la nature des actions de formation telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant les actions :

– d'adaptation des salariés aux postes de travail, et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi ;
– de développement des compétences.
Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail, ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.
Les frais générés par la participation à ces actions de formation sont pris en charge conformément aux règles en vigueur.
Les actions de développement des compétences, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 21

Egalité d'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu

21.1. Egalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.
A ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.
Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle et dans les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

– des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
– des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation.
Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, voire en effectuant une action de remise à niveau au titre du droit individuel à la formation.

21.2. Egalité entre les salariés

Les entreprises doivent être particulièrement vigilantes en matière de formation des personnels à temps partiel, lesquels doivent pouvoir bénéficier, s'ils en font la demande et dans la limite des postes disponibles, d'un emploi à temps complet.
Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.
Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.
Enfin, tout doit être mis en œuvre pour favoriser le maintien dans leur emploi des salariés âgés, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen des périodes de professionnalisation, de l'exercice du droit individuel à la formation ou du tutorat.

21.3. Spécificité des petites et moyennes entreprises

Le nombre d'établissements et/ou d'entreprises de petite et moyenne dimensions est particulièrement important dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport comme le montrent les travaux menés par la CPNE depuis de nombreuses années.
Compte tenu du rôle majeur de ces entreprises et établissements sur le plan économique et de l'effectivité de leur participation au développement de l'emploi, compte tenu des difficultés que peuvent rencontrer ces entreprises ou établissements pour mettre en œuvre leurs actions de formation (notamment du fait des dysfonctionnements générés par l'absence des salariés en formation), les partenaires sociaux considèrent essentiel de mettre en place des mesures adaptées à la situation de ces entreprises ou établissements pour que leurs salariés accèdent à la formation professionnelle dans des conditions aussi satisfaisantes que dans les entreprises ou établissements de plus grande dimension.
A cette occasion, ils insistent sur la qualité de l'information sur les dispositifs de formation qu'il convient de faire passer dans ces structures, rappellent que des initiatives ont d'ores et déjà été prises en la matière dans la branche (conseillers à l'emploi et en formation ou conseillers formation en entreprises des organismes professionnels de développement de la formation professionnelle ; délégués régionaux de l'OPCA Transports ; représentation régionale de l'OPTL) et confirment leur attachement à la coordination des interventions de ces acteurs dans les entreprises conformément au principe posé à l'article 7 « Coordination entre les instances » du présent accord.

Plus généralement, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'une bonne information des entreprises visées par le présent article par une attention particulière des organismes visés aux articles 3 et 4 du présent accord. Ils demandent notamment à la CPNE et à l'OPCA Transports de réaliser des outils spécifiques en direction de ces entreprises et de leurs salariés.

Article 22

Renforcement des missions de l'encadrement

En vigueur étendu

La mission du personnel d'encadrement en matière de formation professionnelle est essentielle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise.
Les entreprises doivent tenir compte, dans leurs organisations, de la nécessité, pour le personnel d'encadrement, de pouvoir suivre des actions de formation professionnelle. Elles doivent également rechercher les moyens permettant au personnel d'encadrement de remplir des fonctions d'enseignement dans le cadre des dispositifs en vigueur.
Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à ce que ces derniers aient un accès suffisant à la formation professionnelle notamment au regard de l'évolution de leur emploi, et s'assurer du respect du plan de formation et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit.
Le personnel d'encadrement doit, afin d'exercer au mieux sa fonction auprès des autres salariés, être informé des mesures accessibles aux salariés en matière de formation professionnelle.
Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des valorisations de l'exercice de la fonction tutoriale prévues à l'article 11 du présent accord.

Chapitre IV Formation tout au long de la vie et sécurisation des parcours professionnels

Article 23

Droit individuel à la formation

En vigueur étendu

23.1. Principes généraux

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation) et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.
Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans dans la limite maximale de 120 heures. Pour les salariés à temps partiel, ce plafond s'applique au prorata de leur durée de travail.
Les salariés employés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.
Pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 31 décembre de chaque année (1).
Dans les 2 mois suivant la fin de chaque exercice civil, tout salarié est informé, sur son bulletin de paie ou sur un document annexe, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation ; il doit également être informé sur les conditions d'utilisation de ce droit.
Le comité d'entreprise, ou d'établissement ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation sont consultés sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation :

– bilan pour l'année antérieure et l'année en cours ;
– modalités des informations faites aux salariés.
Un accord conclu au niveau du groupe fixe les conditions dans lesquelles les droits acquis par un salarié au titre DIF dans une entreprise sont transférés vers une autre entreprise du groupe.
Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur les droits à DIF sont « portables » en cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde ou à l'échéance du terme du contrat. Les droits ainsi acquis peuvent être mobilisés par l'intéressé :

– lorsqu'il est demandeur d'emploi ;
– dans les 2 ans suivant la reprise d'un nouvel emploi.
Les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'information des salariés sur ce droit afin d'en permettre l'exercice.

23.2. Actions prioritaires

Les actions entrant dans le cadre du droit individuel à la formation ont pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation et de lui permettre d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité. Elles sont définies dans les dispositions spécifiques des chapitres VI et VII du présent accord.

23.3. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.
Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 1 mois vaut acceptation du choix de l'action de formation.
Ces actions s'exercent normalement en dehors du temps de travail. En application du présent accord, elles peuvent s'exercer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par un accord de groupe ou d'entreprise ou par un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié.
Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée est automatiquement déduite par l'employeur des droits à DIF du salarié.

23.4. Prise en charge par l'OPCA Transports

Les conditions dans lesquelles les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'OPCA Transports sur la contribution due au titre de la professionnalisation sont précisées au chapitre V « Contribution des entreprises au financement de la formation » du présent accord.

(1) L'accord du 25 novembre 2004, abrogé par le présent accord, a prévu, pour les salariés en remplissant les conditions, une application pro rata temporis pour l'année 2004. Pour 2004, les droits à DIF sur la base d'une activité complète ont été fixés à 14 heures.

Article 24

Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux marquent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. A ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA Transports qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir dans leur communication et dans leurs actions de terrain cette voie.
Les salariés désignés par les organisations représentatives des salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys. Les modalités de maintien de leur rémunération et

de la prise en charge de leurs frais de déplacement se font selon les règles prévues par l'article 6.1.3 de la convention collective nationale principale.
Le remboursement de ces frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA Transports sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions de l'article 15 du présent accord.
La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNE est prise en charge dans les conditions des accords les ayant institués.

Article 25

Entretien professionnel

En vigueur étendu

25.1. Entretien professionnel biennal

L'entretien professionnel porte sur le projet professionnel du salarié.
Cet entretien doit être distinct de tous autres entretiens comme les entretiens d'évaluation, même s'ils peuvent être réalisés conjointement. Cette distinction doit apparaître clairement sur la convocation à ces entretiens.

Règles générales

a) Objectif/finalités
L'entretien professionnel a pour finalité de permettre au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits à son employeur ou à son représentant en la matière au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.
Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.
Les conditions de son déroulement doivent permettre à l'entretien professionnel de remplir ses objectifs par une mise en confiance de son bénéficiaire.
b) Public concerné
Tout salarié, après 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise ou le même groupe, bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cet entretien doit être renouvelé tous les 2 ans.
c) Initiative et périodicité
L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur, de son représentant, ou du salarié, au plus tard dans les 2 mois suivant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

Mise en œuvre

a) Préparation et déroulement
Afin de permettre au salarié de se préparer à l'entretien professionnel, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien professionnel dans un délai raisonnable afin d'en garantir une bonne préparation.
Le salarié doit également être informé de l'identité du ou des interlocuteurs qu'il aura au cours de l'entretien professionnel, étant rappelé que l'entreprise peut, le cas échéant, se faire assister d'un conseiller extérieur pour faciliter la tenue et le déroulement de cet entretien.
L'entretien doit être assuré par l'employeur lui-même ou à défaut par un responsable hiérarchique dument mandaté à cet effet.
Le temps passé par le salarié à l'entretien professionnel est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien professionnel doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.
Les modalités précises de déroulement de l'entretien professionnel sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant certaines catégories de personnels telles que les personnes de conduite, les salariés à temps partiel, les salariés en horaire décalé ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.
De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement de l'entretien professionnel est définie par l'entreprise.
L'entretien professionnel doit avoir une durée minimale de 30 minutes pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.
b) Thèmes abordés
Seront notamment abordés les points suivants :

– l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
– l'identification des objectifs de professionnalisation pouvant permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification et de développer ses compétences ;
– l'identification des dispositifs de formation permettant de satisfaire ces objectifs ;
– les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
– les possibilités et conditions pour le salarié de mobilisation de son droit individuel à la formation.
Cette démarche est menée en tenant compte des perspectives d'évolution du salarié à court et à moyen termes.
c) Conclusion et propositions d'actions de formation
A l'issue de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut, en tenant compte des souhaits exprimés par le salarié, de ses aptitudes, de ses besoins constatés en matière de formation, des formations dont il a antérieurement bénéficié, des priorités fixées par le plan de formation de l'entreprise et des aspirations dont il a fait part, faire une ou des propositions d'action de formation au salarié accompagnées le cas échéant de leurs voies de financement possibles.
A cette occasion, il peut être proposé au salarié d'utiliser tout ou partie de son droit individuel à la formation pour compléter la ou les actions proposées.
En cas de désaccord du salarié, soit du fait de l'absence de propositions, soit sur les propositions qui lui sont faites en matière d'actions de formation professionnelle, les observations des différentes parties sont consignées dans le compte rendu d'entretien, afin de servir de base de travail lors de l'entretien professionnel suivant.
Les propositions d'actions de formation éventuellement faites au salarié au cours ou à l'issue de l'entretien professionnel, de même que les formations souhaitées ou réalisées à la suite de l'entretien professionnel, qu'elles soient diplômantes ou non, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié, s'il le souhaite.
Dans tous les cas, l'employeur est invité à tirer les conclusions de l'entretien professionnel pour alimenter une démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences dans l'entreprise et à les communiquer au salarié.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens professionnels.
Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

25.2. Entretien de milieu de carrière
Règles générales

a) Objectif/finalités
L'entretien de milieu de carrière a pour objet d'informer les salariés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.
Les conditions de son déroulement doivent permettre à l'entretien de milieu de carrière de remplir ses objectifs par une mise en confiance de son bénéficiaire.
b) Public concerné

Les salariés des entreprises ou groupe d'entreprises employant au moins 50 salariés, dans l'année qui suit leur 45e anniversaire.
c) Initiative
L'entretien de milieu de carrière est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 10 mois suivant son 45e anniversaire.

Mise en œuvre

a) Préparation et déroulement
Afin de permettre au salarié de se préparer à l'entretien de milieu de carrière, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien dans un délai raisonnable afin d'en garantir une bonne préparation.
Le salarié doit également être informé de l'identité du ou des interlocuteurs qu'il aura au cours de l'entretien de milieu de carrière.
L'entretien doit être assuré par l'employeur lui-même ou à défaut par un responsable hiérarchique dument mandaté à cet effet.
Le temps passé par le salarié à l'entretien de milieu de carrière est pris en compte au titre du temps de travail effectif.
L'entretien de milieu de carrière doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.
Les modalités précises de déroulement de l'entretien sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.
Concernant certaines catégories de personnels telles que les personnels de conduite, les salariés à temps partiel, les salariés en horaire décalés ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.
De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement de l'entretien de milieu de carrière est définie par l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.
L'entretien doit avoir une durée minimale de 30 minutes pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.
Cet entretien peut, le cas échéant, être réalisé à l'occasion d'un entretien professionnel. Il devra cependant constituer une étape distincte de cet entretien.
b) Conclusion et propositions d'actions de formation
Conformément aux objectifs de ce dispositif, l'entretien de milieu de carrière peut déboucher, dans les conditions propres à chaque dispositif sur un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens de milieu de carrière.
Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

Article 26

Bilan d'étape professionnel

En vigueur étendu

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de

permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.
Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour adapter, s'il y a lieu, ce dispositif au regard des dispositions qui résulteront d'un futur accord national interprofessionnel sur ce point.

Article 27

Bilan de compétences

En vigueur étendu

Règles générales

a) Objectif/finalités
Le bilan de compétences doit permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel notamment par la réalisation d'actions de formation au titre de la période de professionnalisation. Les conditions de son déroulement doivent permettre au bilan de compétences de remplir ses objectifs par une mise en confiance de son bénéficiaire.
Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.
b) Public prioritaire
Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéfice, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.
En outre, un bilan de compétences sera proposé aux salariés remplissant cette même condition d'ancienneté dans l'entreprise, menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.
c) Initiative
L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.
Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

Mise en œuvre

a) Déroulement
Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du droit individuel à la formation ou s'inscrire dans une action de formation notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation.
Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire spécialisé extérieur agréé. Une convention tripartite doit être signée par le salarié concerné, l'organisme prestataire et soit l'employeur – lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du plan de formation – , soit l'organisme paritaire agréé (FONGECIF) – lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du congé du bilan de compétences.
Ces conventions tripartites sont établies conformément aux conventions types définies par arrêté ministériel.
L'organisme prestataire de bilans de compétences est tenu d'utiliser, pour les réaliser, des méthodes et des techniques fiables mises en œuvre par des personnels qualifiés dans le respect des dispositions du code du travail.
Le bilan de compétences doit comporter 3 phases :

– une phase préliminaire ou d'information au cours de laquelle le déroulement et les méthodes et techniques utilisées au cours du bilan de compétences doivent être expliqués au salarié de façon à lui permettre de confirmer son engagement dans la démarche et d'identifier ses besoins en matière de formation professionnelle ;
– une phase d'investigation ou de diagnostic au cours de laquelle le salarié peut analyser ses motivations et intérêts (professionnels et personnels) et identifier l'ensemble de ses compétences et aptitudes (professionnelles ou personnelles)

afin d'envisager ses possibilités d'évolution professionnelle ;
– une phase de conclusions au cours de laquelle le salarié prend connaissance des résultats de la phase précédente ; on lui communique notamment les facteurs lui permettant de favoriser, ou non, un projet professionnel que celui-ci passe par la réalisation d'actions de formation, ou non. Cette phase de conclusions permet, enfin, au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de son projet.
b) Synthèse et suite du bilan de compétences
A l'issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l'organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.
Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à un tiers.
Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.
Notamment, sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences rappelés dans le présent article, il peut être proposé au salarié, à l'issue de son bilan de compétences et au regard de son projet professionnel, d'imputer les actions de formations nécessaires à ce projet sur son droit individuel à la formation.
Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu'en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

Congé de bilan de compétences

Tout salarié justifiant d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, d'activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.
Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les bilans de compétences dans le respect des principes de confidentialité et de secret professionnel propres à ce dispositif.
Un document d'information sur le bilan de compétences sera élaboré dans le cadre de la CPNE.

Article 28

Passeport orientation et formation

En vigueur étendu

La loi du 24 novembre 2009 prévoit l'accès de tous à un passeport orientation et formation.
Le passeport orientation et formation tel que prévu ci-dessus ne doit pas remettre en cause l'utilisation de dispositifs de même nature antérieurement mis en place dans les entreprises.
Sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation, qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

Règles générales

a) Objectif/finalités
Le passeport orientation et formation permet à chaque salarié de faire jouer la mobilité interne ou externe dans les meilleures conditions en y recensant l'ensemble des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait des expériences professionnelles, associatives ou citoyennes du salarié.

b) Public concerné
Tout salarié, quels que soient son ancienneté et son statut, peut établir son passeport orientation et formation et demander à son employeur les documents et attestations joignables à ce document.
c) Initiative
Les informations figurant dans le passeport orientation et formation, ou dans une annexe à celui-ci, sont de la seule initiative du salarié, celui-ci étant libre du choix des mentions qu'il souhaite y voir figurer.

Contenu

Le salarié peut notamment faire figurer dans son passeport orientation et formation :

– dans le cadre de sa formation initiale les diplômes et titres ainsi que les aptitudes connaissances et compétences susceptibles de l'aider dans son orientation et son évolution professionnelle ;
– tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
– les actions de formations prescrites par Pôle emploi ;
– les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
– les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
– les qualifications, dont les titres, diplômes et CQP, obtenues par la formation ou par la validation des acquis ;
– les habilitations obtenues ;
– le ou les emplois tenus dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
– les activités tutorales exercées.
Le salarié peut également faire figurer en annexe de son passeport orientation et formation :

– les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives aux entretiens professionnels dont il a bénéficié ;
– les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives à un bilan de compétences dont il a bénéficié.

Modèle type

Dès lors que le passeport orientation et formation appartient au salarié, celui-ci peut choisir de l'élaborer sur tout support de son choix.
Toutefois, afin de lui conférer un caractère plus normalisé les parties signataires préconisent de retenir par défaut le modèle établi par les partenaires sociaux au niveau professionnel.
Ce modèle peut être adapté pour tenir compte des pratiques particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise dans les différentes rubriques constitutives du passeport orientation et formation.
Les partenaires sociaux conviennent d'étudier les conditions dans lesquelles un modèle type pourrait être élaboré en CPNE.

Chapitre V Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle

Article 29

Entreprises de 20 salariés et plus

En vigueur étendu

Les entreprises de 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année une contribution fixée par la loi. A la date de signature du présent accord, cette contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution se répartit, sur cette base, de la façon suivante :

– 0,20 % au titre du congé individuel de formation.
Cette somme doit être versée au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont l'entreprise relève avant le 1er mars de l'année suivant l'année de référence.
– 0,50 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation.
Cette somme doit être versée à l'OPCA Transports ; les fonds disponibles doivent être affectés :
a) Aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visées au dernier alinéa de l'article 2 du présent accord (1) ;
b) Au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 12 et 13 du présent accord ;
c) Au financement des centres de formation d'apprentis dans les conditions et limites définies à l'article 15 du présent accord ;
d) Au financement *des rémunérations* (2), des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 23 du présent accord ;
e) Au financement des actions de préparation et d'exercice des fonctions tutorales visées à l'article 11 du présent accord ;
f) Au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
Les dépenses et financements identifiés dans les points a, d et e ci-dessus représentent au maximum 10 % de la contribution de 0,15 % ; le montant des dépenses identifiées dans le point c est fixé dans les articles 34 et 37 du présent accord.
g) Au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de validation des acquis de l'expérience ;

– 0,90 % au titre du plan de formation.
Les entreprises gèrent librement leurs contributions ou peuvent en confier la gestion à l'OPCA Transports.
Les entreprises doivent toutefois obligatoirement verser à l'OPCA Transports la part de financement du FPSPP assise sur cette contribution de 0,90 %.

Entreprises de 10 à 19 salariés

Pour ces entreprises les taux visés plus haut sont ceux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Pour les entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés, en vertu des dispositions de la loi du 24 novembre 2009, les sommes versées volontairement au titre du plan de formation sont mutualisées dès leur réception et gérées paritairement au sein d'une section financière particulière de l'OPCA Transports.

Par dérogation, dans les entreprises de transport sanitaire, le taux de la contribution au titre de la professionnalisation est porté à 0,35 % dès que le seuil de 10 salariés est atteint ou franchi et à 0,50 % dès que le seuil de 20 salariés est atteint ou franchi.

(1) Le a de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.
(Arrêté du 24 août 2012, art. 1er)

(2) Mots exclus de l'extension en application de l'article R. 6332-80 du code du travai.
(Arrêté du 24 août 2012, art. 1er)

Article 30

Entreprises de moins de 10 salariés

En vigueur étendu

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année une contribution fixée par la loi. A la date de signature du présent accord, cette contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence au titre du

financement des actions de formation professionnelle continue.
Elle est versée en totalité à l'OPCA Transports. Elle se répartit, sur cette base, de la façon suivante :

– 0,15 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation.
Sans préjudice des mesures prises afin d'optimiser les dispositifs nationaux de péréquation traduisant le souci des partenaires sociaux de maintenir une solidarité financière entre les secteurs professionnels en fonction de leur capacité respective à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, les fonds disponibles doivent être affectés :
a) Aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visées au dernier alinéa de l'article 2 du présent accord (1);
b) Au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 12 et 13 du présent accord ;
c) Aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord ;
d) Au financement des frais de formation *et des rémunérations* (2) liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 23 du présent accord ;
e) Au financement des actions de préparation et d'exercice des fonctions tutorales visées à l'article 11 du présent accord ;
f) Au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
Les dépenses et financements identifiés dans les points a, d et e ci-dessus représentent au maximum 10 % de la contribution de 0,15 % ; le montant des dépenses identifiées dans le point c est fixé dans les articles 34 et 37 du présent accord ;
g) Au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de validation des acquis de l'expérience ;

– 0,40 % au titre du plan de formation.
Cette contribution doit servir à financer les formations légalement et réglementairement imputables dans la limite des plafonds fixés par l'OPCA Transports.

Par dérogation, dans les entreprises de transport sanitaire, le taux de la contribution au titre de la professionnalisation est porté à 0,25 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 0,35 % dès que le seuil de 10 salariés est atteint ou franchi.

(1) Le a de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.
(Arrêté du 24 août 2012, art. 1er)

(2) Mots exclus de l'extension en application de l'article R. 6332-80 du code du travai.
(Arrêté du 24 août 2012, art. 1er)

Article 31

Optimisation des collectes à affectation prioritaire

En vigueur étendu

Les sommes collectées par l'OPCA Transports au titre des contributions de professionnalisation et visées aux articles 29 et 30 du présent accord sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité dans l'ordre suivant :

– au financement des prélèvements réglementaires et conventionnels ;
– au financement des contrats et périodes de professionnalisation ;
– aux autres actions pour le solde disponible.

Chapitre VI Dispositions spécifiques au transport routier de personnes

En vigueur étendu

Le transport routier de personnes s'entend des activités de transport de voyageurs, des activités de grande remise et des activités de transport sanitaire, selon les codes NAF visés à l'article 1er de la CCNP.

Article 32

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

En vigueur étendu

En application des dispositions générales de l'article 23 du présent accord, sont considérées prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions qui s'inscrivent dans un cadre professionnel ou qui sont liées à l'emploi du salarié. Ces actions sont reprises dans une liste établie par la CPNE qui différencie le cas échéant les priorités spécifiques aux DIF des salariés entrant dans la branche.
Les actions énumérées en annexe peuvent être complétées par des actions identifiées dans un accord d'entreprise ou d'établissement dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre général du chapitre II du présent accord.

Article 33

Priorités des contrats et actions de professionnalisation

En vigueur étendu

Les dispositions spécifiques applicables aux activités du transport routier de personnes en matière de contrats ou actions de professionnalisation considérées prioritaires par les partenaires sociaux au titre de la participation financière de l'OPCA Transports figurent dans un document annexé au présent accord.
Ce document définit pour chaque public (salariés et demandeurs d'emploi) des priorités qui peuvent être modulées selon la catégorie de public.

Article 34

Mise en œuvre des dispositions de l'article 15 relatif au financement de l'apprentissage

En vigueur étendu

Les fonds collectés au titre de la professionnalisation non utilisés sont transférés afin de financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.
Les conditions de reversement de ces fonds sont fixées par la convention visée à l'article 15.3 du présent accord.

Chapitre VII Dispositions spécifiques au transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport

En vigueur étendu

Le transport routier de marchandises s'entend des activités du transport routier de marchandises en tant que telles, des

activités auxiliaires du transport, de la location de camion avec conducteur, des activités de transport de déménagement, des activités de transport de fonds et de valeurs, des prestations logistiques, selon les codes NAF visés à l'article 1er de la CCNP.

Article 35

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

En vigueur étendu

En application des dispositions générales de l'article 23 du présent accord, sont considérées prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions, qui s'inscrivent dans un cadre professionnel ou qui sont liées à l'emploi du salarié. Ces actions sont reprises dans une liste établie par la CPNE qui différencie le cas échéant les priorités spécifiques aux DIF des salariés entrant dans la branche.
Les actions énumérées en annexe peuvent être complétées par des actions identifiées dans un accord d'entreprise ou d'établissement dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre général du chapitre II du présent accord.

Article 36

Priorités des contrats et actions de professionnalisation

En vigueur étendu

Les dispositions spécifiques applicables au transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport en matière de contrats ou d'actions de professionnalisation considérées prioritaires par les partenaires sociaux au titre de la participation financière de l'OPCA Transports figurent dans un document annexé au présent accord.
Ce document définit pour chaque public (salariés et demandeurs d'emploi) des priorités qui peuvent être modulées selon la catégorie de public.

Article 37

Mise en œuvre des dispositions de l'article 15 relatif au financement de l'apprentissage

En vigueur étendu

Dans le respect des principes et modalités fixés par l'article 15 du présent accord, une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations transport et logistique de centres de formation d'apprentis.
Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée à l'article 15 du présent accord.

Chapitre VIII Dispositions diverses

Article 38

Annexe VII de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR)

En vigueur étendu

Le présent accord est intégré dans l'annexe VII de la CCNTR « Dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi ».
Il remplace et annule :

– l'accord national sur la formation professionnelle et l'emploi du 5 février 1985 et ses avenants ;
– l'accord national professionnel relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés du 21 avril 1998 ;
– l'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport du 25 novembre 2004 et ses annexes ;
– le procès-verbal de signature de l'accord du 25 novembre 2004.
L'accord cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises » et l'accord cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 7 décembre 1999 seront intégrés dans cette même annexe VII.

Article 39

Travaux complémentaires

En vigueur étendu

Dès la signature du présent accord, la CPNE :

– engagera une réflexion sur les différentes formes de tutorat en s'appuyant sur les travaux déjà menés par l'Institut pédagogique des transports et de la logistique, conformément aux débats engagés dans le cadre des états généraux du transport routier de marchandises ;
– procédera à une relecture des accords relatifs aux formations obligatoires visés à l'article 38 du présent accord, afin de définir les conditions de leur transposition dans celui-ci.
Conformément aux orientations prises dans le cadre des états généraux susvisés, un document de présentation de la VAE (modalités de mise en œuvre, financement) sera établi sous l'égide de la CPNE.
Par ailleurs, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA Transports de mener une réflexion sur les mesures pouvant être mises en œuvre afin de s'assurer de la bonne application des dispositions de l'article 11 du présent accord relatives à la valorisation de l'exercice de la fonction tutoriale.

Article 40

Portée juridique de l'accord

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que :

– l'ensemble des dispositions du présent accord portant sur les structures institutionnelles et professionnelles doit avoir pour

finalité l'harmonisation, au niveau de la branche, du développement de la politique de la formation professionnelle et de l'emploi ;
– les dispositifs d'accès à la formation professionnelle du présent accord et la nature des actions de formation qu'ils mettent en place (qu'elles soient transversales ou spécifiques) doivent s'inscrire dans une perspective collective de professionnalisation afin de répondre aux besoins des entreprises de la branche dans leur ensemble en leur permettant d'accéder à ces dispositifs dans les mêmes conditions ;
– les mesures en faveur de la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels doivent permettre au salarié de devenir un acteur de son évolution professionnelle ;
– les dispositions financières du présent accord doivent prioritairement garantir le respect des équilibres budgétaires au niveau de la branche et permettre, à ce même niveau, une utilisation optimale, par les entreprises du transport, des ressources constituées par leurs participations au financement de la formation professionnelle ;
– les dispositions du présent accord doivent être déclinées et plus particulièrement dans l'accord portant création de l'OPCA transports.
Au regard de ces considérations, les partenaires sociaux donnent un caractère normatif à l'ensemble des dispositions du présent accord auxquelles il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe sauf dans un sens plus favorable.

Article 41

Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter de la date de sa signature.

Article 42

Commission de suivi de l'accord

En vigueur étendu

Les conditions d'application du présent accord et les difficultés relatives à l'interprétation de ces dispositions sont de la compétence de la CPNE.

Article 43

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

ANNEXES

Annexe I

Socle de connaissances et de compétences et formations d'accès aux métiers du transport et de la logistique

En vigueur étendu

En application de l'article 9 de l'accord du 1er février 2011, la CPNE a déterminé la liste suivante de formations nécessaires pour l'exercice de l'un des métiers du transport et de la logistique du fait de textes législatifs, réglementaires, conventionnels ou paritaires :

– permis de conduire et formation minimale obligatoire (décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007) ;
– formation initiale principale et complémentaire des coursiers (avenant n° 94 à la CCNA 1 du 13 décembre 2005) ;
– formation des conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite (accord du 7 juillet 2009) ;
– formation d'auxiliaire ambulancier et diplôme d'Etat d'ambulancier (décret du 31 août 2007) ;
– certificats de qualification professionnelle (CQP) des personnels de transports de fonds et valeurs (accord national du 5 mars 1991) ;
– certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) (recommandation CNAM) ;
– formation obligatoire « grande remise ».

Annexe II

Formation des tuteurs

En vigueur étendu

Public

Tout salarié d'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, dont 2 ans dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur ;
Tuteurs de stage ;
Maîtres d'apprentissage, amenés à accompagner des jeunes ou des adultes en formation en entreprise dans le cadre de l'alternance ou des contrats de professionnalisation.

Objectifs généraux

Cette formation a pour objectif de développer les compétences relationnelles, pédagogiques et techniques des tuteurs ou maîtres d'apprentissage.
A l'issue de la formation, les participants seront capables :

– d'identifier leur rôle de tuteur au sein du dispositif de formation et des divers acteurs ;
– d'analyser leurs pratiques professionnelles ;
– d'accueillir, d'accompagner, de former et d'évaluer des stagiaires en entreprise.

Contenu

1. Missions du tuteur

Rôle, activité et responsabilité dans le cadre d'une formation en alternance.
Le dispositif de formation : les acteurs (centre de formation/stagiaire/entreprise), les divers liens et échanges à développer.

2. Public en formation

Caractéristiques du public, la relation entre le projet professionnel et les activités professionnelles, la motivation et profils d'apprentissage.

3. Intégration des stagiaires en entreprise

L'accueil, la présentation de l'entreprise et des professionnels, des postes de travail, des règles de sécurité, les facteurs d'intégration et de rejet.

4. Formation en situation de travail

Les compétences professionnelles à développer chez les stagiaires : analyse des activités sur un poste de travail, repères par rapport aux référentiels de diplôme ou de certification.
Eléments de pédagogie pour guider les stagiaires dans leur apprentissage : méthodes et outils pédagogiques.
La progression pédagogique pour développer les compétences professionnelles.
La définition du parcours du stagiaire (projet de formation, formulation des objectifs, des moyens mis à disposition, des modalités de suivi et d'évaluation).

5. Accompagnement et suivi des stagiaires

Les outils d'accompagnement et de suivi développés et mis en place entre le centre de formation et l'entreprise (carnet de liaison...).
Le diagnostic des difficultés des stagiaires, les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

6. Evaluation

Les différents modalités et documents d'évaluation.

Méthode de travail

Analyse de pratiques professionnelles et échanges collectifs, mises en situations pédagogiques, apports théoriques.
Travaux individuels et collectifs.
Formation-action, alternance.

Durée

2 jours (14 heures).

Déroulement

Journée J1 :
Appropriation des concepts, de la réglementation, des règles d'organisation et des responsabilités du tuteur : maître d'apprentissage, études de cas et échanges de pratiques professionnelles.
Journée J2 :
Analyse des documents de suivi des stagiaires et apprentis, approfondissement des sujets traités au cours de la première journée, échanges de pratiques professionnelles et bilan : les stratégies à développer dans le cadre du tutorat en entreprise.

Validation

Attestation de formation.

Annexe III

Contrats de professionnalisation (Formations prioritaires et durées maximales)

En vigueur étendu

Transport de marchandises

Formation	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance		
Niveau V		
CAP conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an	735 h	12 mois
CAP conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans	1 050 h	24 mois
CAP maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1 260 h	24 mois
CAP conducteur livreur marchandises	1 050h	24 mois
CAP déménageur sur VUL	1 050 h	24 mois
CAP agent d'entreposage et de messagerie	1 050 h	24 mois
Niveau IV		
Bac pro logistique	1 350 h	24 mois
Bac pro transports	1 350 h	24 mois
Bac pro maintenance	1 350 h	24 mois
Bac pro conducteur transport routier marchandises (CTRM)	1 850 h	Contrat CDI
Niveau III		
BTS transport	1 100 h	24 mois
DUT gestion logistique et transport	1 440 h	24 mois
Diplôme universitaire de logistique (DUL)	1 000 h	24 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	385 h	9 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur + permis E (C) + modules complémentaires	490 h	9 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur et tous véhicules	665h	16 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	280 h	9 mois
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	315 h	6 mois
Assistant(e) d'exploitation en transport routier de marchandises	507 h	12 mois
Agent(e) magasinier(ère)	665 h	12 mois
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	280 h	6 mois
Cariste d'entrepôt	280 h	6 mois
Niveau IV		
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises	1244 h	24 mois
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	770 h	12 mois
Niveau III		
Technicien(ne) supérieur(e) en transport logistique option transports terrestres ou option transitaire aérien et maritime	854 h	12 mois
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)	1066 h	24 mois
Agent supérieur en transport maritime, portuaire en activités connexes	1345 h	24 mois
Niveau II		
Ecole supérieure des transports (EST)		
Responsable du transport et de la logistique	718 h	24 mois

Ecole européenne des transports (EET)		
Responsable du transport multimodal et des activités associées	1300 h	24 mois
Institut européen de logistique (IEL)		
Responsable d'unité logistique	1400 h	24 mois
Niveau II		
Institut supérieur du transport et de la logistique internationale (ISTELI)		
Responsable de production transport logistique	875 h	12 mois
CERELOG		
Responsable en logistique	1204 h	24 mois
Niveau I		
Institut supérieur du transport et de la logistique internationale (ISTELI)		
Manager transport logistique et commerce international	1200 h	24 mois
Autres titres et diplômes		
Technicien supérieur en maintenance de véhicules industriels (Promotrans)	1658 h	24 mois
Licence professionnelle « logistique »	550 h	12 mois
Formations autres		
Permis C + FIMO	296 h	6 mois
Permis C + FIMO + 2 modules	366 h	6 mois
Permis C + permis E (C) + FIMO	436 h	6 mois
Permis (E)C + FIMO	296 h	6 mois
Permis (E)C + FIMO + 2 modules	366 h	6 mois
Conducteur certifié en déménagement sur porteur	671 h	9 mois
Déménageur conducteur routier + TP conducteur sur porteur (ou permis + FIMO) + modules	630 h	9 mois
Commercial transport logistique	880 h	12 mois
Technicien du transport logistique	1244 h	24 mois
Technicien d'exploitation en transport routier	819 h	15 mois
Technicien de gestion de parc	900 h	12 mois
Ouvrier déménageur	234 h	6 mois
Ouvrier d'entretien véhicules industriels	455 h	12 mois
Préparateur de commandes	350 h	6 mois
Magasinier vendeur polyvalent	414 h	6 mois
Modules complémentaires		
Transport sous température dirigée		
Rôle commercial du conducteur		
Matières dangereuses		
CACES cariste		
CACES grue auxiliaire levage		
CACES conduite d'engins de chantier		

Transport de personnes

Formation	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation
Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance		
Niveau V		
CAP maintenance des véhicules automobiles option B « véhicules industriels »	1260 h	24 mois
CAP agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs	1035 h	24 mois
Niveau IV		
BAC pro maintenance	1350 h	24 mois
Niveau III		
BTS transport	1100 h	24 mois
DUT gestion logistique et transport	1440 h	24 mois
Niveau II		
Licence professionnelle transport de voyageurs	590 h	12 mois
Niveau I		
DESS transports urbains régionaux	400 h	12 mois
DESS transports, territoires, environnement	310 h + stage	12 mois
DEA transport	600 h	24 mois
Mastère spécialisé en systèmes intelligents de transport	590 h	14 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
TP conducteur routier interurbain + CCS tourisme + modules	665 h	14 mois
TP de conducteur du transport routier interurbain de voyageurs (ex-filière 138)	420 h	9 mois
TP de conducteur du transport routier interurbain (ex-filière 138) + permis E (D)	490 h	9 mois
TP agent commercial et de conduite en transport routier urbain de voyageurs (ex-CFP 2000)	385 h	9 mois
TP M 138 + CFP 2000	805 h	16 mois
TP agent de médiation information services (AMIS)	455 h	18 mois
Niveau III		
TP technicien supérieur en transport de personnes	1 253 h	15 mois
Niveau II		
Ecole supérieure des transports (EST)		
Responsable du transport et de la logistique	718 h	24 mois
Ecole européenne des transports (EET)		
Responsable du transport multimodal et des activités associées	1 300 h	24 mois
Ecole nationale supérieure en transport de voyageurs (ENSTV)		
Responsable de production transport de personnes	1 300 h	24 mois
Formations autres		
CCS tourisme + 3 modules	245 h	6 mois
Permis D + FIMO	280 h	6 mois
Permis D + FIMO + 2 modules	350 h	6 mois

Technicien de gestion de parc	900 h	6 mois
Ambulancier B DEA	630 h	12 mois
Modules complémentaires		
Permis ED		
Conduite en montagne		
Rôle commercial		
Conducteur de tourisme		
Expression orale		
Relation conducteurs élèves		
Gestion des conflits		
Sécurité dans les transports scolaires		
Transport occasionnel		
Hygiène et sécurité		
Conduite économique et rationnelle		
Billettique		
Préprofessionnalisation		

Annexe IV

Périodes de professionnalisation (formations prioritaires)

En vigueur étendu

1. Dans le respect des durées minimales et conditions d'ancienneté de l'article 6

Titres, diplômes, certificats des formations mentionnées à l'annexe III.

2. Sans condition d'ancienneté et de durée minimale

Formations suivantes de l'annexe I :

– conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite ;
– formation initiale des coursiers ;
– formation obligatoire « grande remise ».

Annexe V

Cahier des charges pour les reversements de la professionnalisation sur l'apprentissage

En vigueur étendu

Peuvent prétendre au reversement des fonds de la professionnalisation les centres de formation d'apprentis :

– ayant présenté une demande préalable à la CPNE, demande qui doit faire l'objet d'un accord express de la CPNE ;
– ayant retourné dans les délais fixés la totalité des documents exigés :
– début d'année : tableau des effectifs, copie des contrats et budget prévisionnel ;

– fin du premier semestre : comptes certifiés, avis du conseil de perfectionnement sur l'utilisation des fonds ;
– acceptant de répondre aux demandes de précision de l'OPCA ;
– formant pour des entreprises du champ de la CCNTR, aux titres et diplômes suivants.

Diplômes du ministère de l'éducation nationale

Niveau V

CAP conducteur routier de marchandises en 1 an.
CAP conducteur routier de marchandises en 2 ans.
CAP maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels ».
CAP conducteur livreur marchandises.
CAP déménageur.
CAP agent d'entreposage et de messagerie.

Niveau IV

Bac pro transport.
Bac pro logistique.
Bac pro maintenance.
Bac pro conducteur transport routier marchandises.

Niveau III

Brevet de technicien supérieur (BTS) transport.
Brevet de technicien supérieur (BTS) maintenance véhicules industriels.
Diplôme universitaire de technologie (DUT) gestion logistique et transport.
Diplôme universitaire de logistique (DUL).

Niveau II

Licence professionnelle transport de voyageurs.
Licence professionnelle gestion des opérations logistiques.

Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail

Niveau V

Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur (ex-filière 128).
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules.
Filière M 128 + M 148.
Conducteur(trice) livreur(euse) sur véhicule utilitaire léger.
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises.
Agent(e) magasinier(ère).
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt.
Cariste d'entrepôt.

Niveau IV

Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises.
Technicien(ne) en logistique d'entreposage.

Niveau III

Technicien(ne) supérieur(e) en transport logistique (ISTELI).
Technicien(e) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL).

Titres privés

Niveau III

Technicien supérieur MAVI.
Agent supérieur en transport maritime, portuaire et activités connexes.
Technicien supérieur de maintenance de véhicules industriels.

Niveau II

Responsable en logistique (CERELOG).
Responsable du transport et de la logistique (EST).
Responsable du transport multimodal et des activités associées (EET).
Responsable d'unité logistique (IEL).

Annexe VI

DIF (actions prioritaires)

En vigueur étendu

1. Transport routier de marchandises
A. – Cas général. – Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Formation initiale minimale obligatoire, permis et CACES dès lors qu'ils s'inscrivent dans une démarche de promotion ou d'accès à un niveau de qualification supérieur ou de mutation demandée par le salarié.
Stages de reconstitution de points.
Formation liée à la sûreté et la sécurité du fret, à la manipulation de matériel de levage et aux règles d'arrimage.
Prévention ou gestion des tensions ou conflits avec la clientèle ou avec les autres usagers de la route.
Initiation aux langues étrangères, ou de leur perfectionnement, pour une pratique en rapport avec l'activité professionnelle.
Amélioration du comportement relationnel, de la communication, et de la pédagogie adaptée à l'animation d'une réunion.
Secouriste et sauveteur du travail.
Formation de formateur et de tuteur.
Conseiller à la sécurité.
Sensibilisation aux risques d'inaptitude et à leur prévention.
Formation à l'éco-conduite et à la prise en compte des problématiques environnementales.
Formation à la conduite en situation difficile.
Formation au management et à l'encadrement d'équipe(s).
Développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle.
Développement des compétences personnelles (culture générale, économique et sociale, prise de parole en public).
Formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.
Perfectionnement aux techniques de sécurité pour les métiers du transport de fonds et valeurs.
Adaptation à un nouveau poste de travail auquel est affecté le salarié sur sa demande.
Bilan de compétences.
Validation des acquis de l'expérience.

B. – Salariés entrant dans la profession Actions de formation prioritaires au titre du DIF portable

Formation initiale minimale obligatoire dès lors qu'elles s'inscrivent dans une démarche de promotion ou d'accès à un niveau de qualification supérieur ou de mutation demandée par le salarié.
Formation liée à la sûreté du fret à la manipulation de matériel de levage et aux règles d'arrimage.
Initiation aux langues étrangères, ou de leur perfectionnement, pour une pratique en rapport avec l'activité professionnelle.
Secouriste et sauveteur du travail.
Formation à l'éco-conduite et à la prise en compte des problématiques environnementales.
Formation au management et à l'encadrement d'équipe(s).
Développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle.
Formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.
Validation des acquis de l'expérience.

2. Transport de personnes
A. – Cas général. – Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Stages de reconstitution de points.
Action de prévention ou de gestion des tensions ou conflits avec la clientèle ou avec les autres usagers de la route.
Action d'initiation aux langues étrangères, ou de leur perfectionnement, pour une pratique en rapport avec l'activité

professionnelle.
Action d'amélioration du comportement relationnel, de la communication, et de la pédagogie.
Action de sensibilisation et d'information pour une meilleure hygiène de vie (hypovigilance, mal de dos, ergonomie).
Action de sensibilisation aux risques d'inaptitude et à leur prévention.
Formation de conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite.
Formation de secouriste et sauveteur du travail.
Action de formation à la sécurité (gestion du risque accident, prévention, secourisme).
Action de formation à l'éco-conduite et à la prise en compte de la dimension environnementale.
Action de formation au management et à l'encadrement d'équipe(s).
Action de développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle.
Action de développement des compétences personnelles (culture générale, économique et sociale, prise de parole en public) et de validation des acquis de l'expérience.

B. – Salariés entrant dans la profession

Actions de formation prioritaires au titre du DIF portable
Pour les conducteurs : FCO passerelle, langues, secourisme, geste et posture, gestion du stress bureautique/informatique, intégration dans l'entreprise.
Pour la maintenance : gestion du stress, geste et posture, secourisme, FCO.
Pour les employés : idem que pour la maintenance + bureautique/informatique.
Pour les cadres : formation transversales, management, communication.

Annexe VII

Contrats de professionnalisation (forfaits horaires de prise en charge)

En vigueur étendu

Titres, diplômes de conducteurs de véhicules lourds : 14,50 €/heure.
Autres formations de conducteurs de véhicules lourds : 13,00 €/heure.
Sections transport et logistique autres que formation de conducteurs de véhicules lourds : 10,50 €/heure.
Autres actions : 7,50 €/heure.

Avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de l'annexe I de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 55, ce dernier en date du 2 mars 2010, est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section 2 « Transports routiers de voyageurs ».

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les

entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er avril 2011.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er avril 2011

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas Indemnité de repas unique Indemnité spéciale Indemnité de casse-croûte	12,30 7,60 3,40 6,68	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11 Art. 8.1, al. 1 Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	3,40 24,90 28,60	Art. 10, al. 2 Art. 10, al. 1 Art. 11

Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de l'annexe I de la

convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 56, ce dernier en date du 4 avril 2011, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er avril 2011.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er avril 2011

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole

Indemnité de repas	12,59	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,75	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,54	Article 12
Indemnité spéciale	3,41	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,82	Article 5
Indemnité de grand déplacement : – 1 repas + 1 découcher – 2 repas + 1 découcher	 40,26 52,85	Article 6

Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance

En vigueur étendu

Dans la continuité des dispositifs de prévoyance instaurés conventionnellement dans le secteur du transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une nouvelle obligation conventionnelle consistant en la souscription d'un régime obligatoire de remboursements complémentaires de frais de soins de santé au profit de salariés des entreprises de transport routier de voyageurs visés dans le présent accord.
Le présent accord ne saurait remettre en cause les contrats obligatoires préexistants dans les entreprises qui respectent les conditions de contribution fixées ci-après.

Article 1er

Champs d'application

En vigueur étendu

1. Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49. 39A et 49.39 B.

2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Conformément au cadre maximal légal et réglementaire des dispenses possibles, peuvent être dispensés d'adhésion :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;

- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

3. Ayants droit

Les salariés visés au point 2 de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.
Au titre du présent accord, sont ayants droit :

– le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ainsi que la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
– le ou les enfant (s) de moins de 21 ans considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :
– pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
– pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
– pour les enfants en contrat d'apprentissage.
Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 1er

Champs d'application

En vigueur étendu

1. Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49. 39A et 49.39 B.

2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) des entreprises susvisées. Les cas spécifiques de maintien des droits sont visés à l'article 6 du présent accord.
Dans les situations suivantes, les salariés peuvent néanmoins être dispensés d'adhésion :

– lors de la mise en place, pour la première fois, d'une couverture santé dans l'entreprise :
– les salariés déjà couverts par des garanties frais de soins de santé à titre obligatoire (par exemple, par son conjoint ou assimilé tel que défini ci-après) ;

– les salariés déjà couverts par des garanties frais de soins de santé à titre individuel, pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du présent régime et la date d'échéance du contrat individuel.
– lors de la mise en place, pour la première fois, d'une couverture santé dans l'entreprise ou lors de l'embauche :
– les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU-C) jusqu'à l'échéance de leurs droits ;
– les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
– les salariés à employeurs multiples bénéficiant d'une couverture de frais de soin de santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
– les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération ;
– pour les couples travaillant dans la même entreprise, il est offert la possibilité de s'affilier ensemble ou séparément (un des deux membres du couple pouvant être ayant droit de l'autre affilié en propre).
Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

– faire part de leur décision par écrit ;
– fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

3. Ayants droit

Les salariés visés au point 2 de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.
Au titre du présent accord, sont ayants droit :

– le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ainsi que la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
– le ou les enfant (s) de moins de 21 ans considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :
– pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
– pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
– pour les enfants en contrat d'apprentissage.
Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2

Garanties

En vigueur étendu

Les garanties instituées par les contrats conclus en application du présent accord doivent s'inscrire dans le cadre des contrats responsables se conformant au cahier des charges de ce type de contrats.
Les garanties ont pour objectif de compléter les remboursements de la sécurité sociale et sont exprimées en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale et dans la limite du reste à charge acte par acte (hors pénalités, franchises et contributions) :

– soit sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (RSS) ;
– soit sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR) ;
– soit selon un remboursement forfaitaire exprimé de manière monétaire ou en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ;
– soit en pourcentage des frais réels sous déduction des prestations de la sécurité sociale ;

– soit en pourcentage du ticket modérateur défini comme la différence entre la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire de 1 € ou d'une franchise).
Les garanties instituées par les contrats conclus en application du présent accord doivent répondre aux exigences de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et de son décret d'application, notamment :

– les obligations minimales de prise en charge des consultations et prescriptions du médecin traitant ;
– les obligations minimales de prise en charge des médicaments remboursables par l'assurance maladie obligatoire (vignettes blanches) ;
– la prise en charge de deux des prestations de prévention listées à l'arrêté du 8 juin 2006, pris pour l'application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
– la non-prise en charge des dépassements d'honoraires autorisés (hors secteur I) et de la majoration de participation du patient en cas de non-respect du parcours de soins ;
– la non-prise en charge de la participation forfaitaire et des franchises respectivement prévues aux paragraphes II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale, dont les montants sont fixés par décret.
En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.
Le gestionnaire procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou, le cas échéant, encore sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 2

Garanties

En vigueur étendu

Les garanties instituées par le présent régime doivent respecter celles du panier de soins défini par les dispositions légales et réglementaires.

Elles doivent répondre aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :

- de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;

- des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;

- des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;

- de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la

sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale - comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire - qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

Le gestionnaire procède au versement des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, encore sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 3

Choix de l'organisme assureur

En vigueur étendu

Pour la mise en place du régime ou pour chaque renouvellement du contrat, le choix de l'organisme assureur est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.
A défaut de choix d'un organisme assureur à la fin du délai de 6 mois visé à l'article 7 du présent accord, l'entreprise contractera, pour un délai minimum de 3 ans, auprès de l'organisme ou d'un des organismes désignés par la commission spécifique « Appel d'offres » visée à l'article 9 du présent accord afin de mettre en place un dispositif respectant les dispositions du présent accord.
A l'issue de ce délai, l'entreprise pourra soit choisir de contracter avec le ou un des organismes désignés par la commission « Appel d'offres », soit opter pour un autre organisme assureur, dans les conditions de financement du présent accord, étant noté que le changement d'opérateur doit se faire sans rupture temporelle de la couverture « frais de santé » des salariés.

Article 4

Obligations faites aux organismes assureurs retenus

En vigueur étendu

L'organisme assureur doit respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que leur évolution.
Ainsi, conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée à l'employeur par l'organisme assureur retenu par l'entreprise, sera obligatoirement remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat signé.
Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme assureur retenu par l'entreprise est tenu de proposer une couverture identique à destination des personnes visées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dans la limite d'une cotisation fixée au maximum à 150 % de la cotisation totale (part salariale et part patronale) d'un actif.
L'organisme assureur retenu par l'entreprise prend en charge la suite des états pathologiques nés antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.
En plus du régime conventionnel obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur retenu par l'entreprise de proposer au moins un régime complémentaire facultatif à destination du salarié et/ou de ses ayants droit définis à l'article 1er du présent accord. L'adhésion à ce dernier pour le salarié et ses ayants droit définis à l'article 1er étant facultative et son coût, sans préjuger de la négociation en entreprise, reposant sur le salarié.
Enfin, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme ou aux organismes désignés au niveau national de garantir une stabilité tarifaire pour une période sur 3 ans.

Article 5

Financement

En vigueur étendu

Les charges du régime conventionnel obligatoire sont réparties entre l'entreprise et le salarié.
La contribution de l'employeur, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle à la rémunération conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, doit respecter le montant minimal ci-dessous détaillé.
L'entreprise est tenue de consacrer au financement du dispositif un montant minimal équivalent à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.
Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.
La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime est :

– pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
– pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.
Ainsi, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une prise en charge différente, le salarié doit contribuer au financement du régime à la même hauteur que l'entreprise.
La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du premier mois civil entier d'emploi dans l'entreprise, à terme échu. Ainsi, lorsqu'un salarié est embauché en cours de mois, la cotisation est due à compter du mois suivant. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Article 6

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

- à la date de reprise d'une activité professionnelle ;

- à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;

- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

- *à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise* (1);

- en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié.

- les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite " loi Evin ", sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

De même, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, pour les conducteurs en période scolaire (CPS), la couverture est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans maintien de salaire, et le montant afférent à la part salariale, retenue par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.

Il est enfin rappelé que pour les salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les garanties sont maintenues dans les conditions prévues par la nouvelle entreprise.

NOTE : Ces dispositions entrent légalement en vigueur au le 1er juin 2014.

(1) Les mots « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 3 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 août 2016 - art. 1)

Article 6

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.
Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent également être couverts :

– les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié, pour la durée du dernier contrat de travail en vigueur dans l'entreprise, appréciée en mois entier dans la limite de 9 mois, avec effet au premier jour du mois qui suit la rupture du contrat de travail. Les garanties cessent pour les bénéficiaires de la portabilité :
– en cas de reprise d'une activité professionnelle ;
– dès qu'ils ne peuvent plus justifier le statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
– au plus tard au terme de la période de maintien des garanties prévue à l'article 14 de l'ANI ;
– à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
– en cas de décès.
La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour quelle que cause que ce soit, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prorogée d'autant.

– les bénéficiaires du mécanisme de maintien des couvertures santé de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Evin, c'est-à-dire les anciens salariés bénéficiaires d'une allocation de chômage, d'une rente d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite, d'un congé de fin d'activité, d'une pension de retraite et les assurés du chef du salarié décédé, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès. Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.
En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.
De même, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, pour les conducteurs en période scolaire (CPS), la couverture est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans maintien de salaire, et le montant afférent à la part salariale, retenue par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.
Il est enfin rappelé que, pour les salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les garanties sont maintenues dans les conditions prévues par la nouvelle entreprise.

Article 7

Mise en œuvre en entreprise

En vigueur étendu

Sous réserve du respect des règles de financement prévues à l'article 5 du présent accord, les contrats obligatoires déjà mis en place dans les entreprises subsistent dans toutes leurs dispositions. Les entreprises sont considérées comme remplissant les obligations du présent accord lorsqu'elles versent cette somme dans le cadre du dispositif d'une complémentaire santé qu'elles ont souscrit ou lorsqu'elles versent cette somme sous forme de dotation spécifique au comité d'entreprise qui a souscrit un dispositif de complémentaire santé pour les salariés de l'entreprise.

Les entreprises n'ayant pas déjà aménagé un tel dispositif disposent d'un délai maximal de 6 mois suivant l'entrée en application visé à l'article 10 du présent accord pour conclure un contrat conforme aux dispositions du présent accord.

Article 8

Commission de suivi de l'accord

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions et de suivre l'évolution de l'état financier des régimes mis en place par le ou les opérateurs désignés.

Article 9

Commission spécifique « Appel d'offres »

En vigueur étendu

Une commission spécifique, composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives en transport routier de voyageurs, est créée par le présent accord.
Cette commission spécifique sera notamment chargée, tous les 3 ans, de :

– élaborer le cahier des charges ;
– lancer l'appel d'offres ;
– analyser les résultats à l'appel d'offres ;
– arrêter le ou les opérateurs désignés.
A cette fin, la commission spécifique définie ci-dessus devra se réunir une première fois dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

Article 10

Entrée en application

En vigueur étendu

En dehors des dispositions de l'article 9, le présent accord entre en application le premier jour de l'année civile suivant son extension.
Par dérogation, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au de la République française au premier semestre 2012, le présent accord entrera en application au 1er juillet 2012.

Article 11

Révision et modification

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.
En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement

Article 2

Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011

En vigueur étendu

2.1. Situation générale

A compter du 1er juillet 2011, l'âge d'entrée dans les régimes des congés de fin d'activité est porté de 55 à 57 ans.

2.2. Cas particuliers

Par exception au principe énoncé au 2.1. et afin de prendre en compte des situations particulières, peuvent également entrer dans les régimes des congés de fin d'activité à compter du 1er juillet 2011 :
A. – Les conducteurs ou les convoyeurs dont l'âge est compris entre 55 ans et 57 ans dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans au 1er juillet 2011 et qu'ils ont rempli à cette date la condition des :

– 30 années de conduite exigées par l'accord du 2 avril 1998 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Voyageurs » ;
– 25 années de conduite exigées par l'accord du 28 mars 1997 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Marchandises » ;
– 20 années d'exercice d'un emploi de convoyeur au sein d'un équipage exigées par le protocole d'accord du 22 mai 2000.

B. - Les conducteurs et les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite communément appelé " pour carrière longue " dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

Ils peuvent être pris en charge par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au maximum avant la date à laquelle ils remplissent les conditions pour prétendre à leur pension d'assurance vieillesse à taux plein dans le cadre du dispositif " carrière longue ".

Les conducteurs et convoyeurs concernés par le dispositif susvisé cessent, à la veille de cette date, de percevoir les prestations des congés de fin d'activité versées par le FONGECFA transport et l'AGECFA voyageurs. Cette mesure est d'application automatique.

C. – Les conducteurs « Marchandises » ou les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans qui, avant le 30 juin 2011, ont demandé à bénéficier de la dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit aux congés de fin d'activité dans le respect des dispositions de l'accord du 30 juin 2009 et de son avenant du 28 juin 2010.

NOTE : Suspension de la dérogation « carrières longues »

La dérogation prévue à l'article 2.2, paragraphe B, est suspendue pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, de déménagement ainsi que de transport de fonds et de valeurs.

(Accord du 11 mars 2014 article 1 BO 2014/20).

Article 2

Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011

En vigueur étendu

2.1. Situation générale

A compter du 1er juillet 2011, l'âge d'entrée dans les régimes des congés de fin d'activité est porté de 55 à 57 ans.

2.2. Cas particuliers

Par exception au principe énoncé au 2.1. et afin de prendre en compte des situations particulières, peuvent également entrer dans les régimes des congés de fin d'activité à compter du 1er juillet 2011 :
A. – Les conducteurs ou les convoyeurs dont l'âge est compris entre 55 ans et 57 ans dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans au 1er juillet 2011 et qu'ils ont rempli à cette date la condition des :

– 30 années de conduite exigées par l'accord du 2 avril 1998 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Voyageurs » ;
– 25 années de conduite exigées par l'accord du 28 mars 1997 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Marchandises » ;
– 20 années d'exercice d'un emploi de convoyeur au sein d'un équipage exigées par le protocole d'accord du 22 mai 2000.
B. – Sans pouvoir y être présents au-delà de leur 60e anniversaire, les conducteurs et les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite communément appelé « pour carrière longue » dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.
C. – Les conducteurs « Marchandises » ou les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans qui, avant le 30 juin 2011, ont demandé à bénéficier de la dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit aux congés de fin d'activité dans le respect des dispositions de l'accord du 30 juin 2009 et de son avenant du 28 juin 2010.

Article 3

Allocation de congé de fin d'activité perçue par les bénéficiaires maintenus dans les régimes

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des congés de fin d'activité maintenus dans les régimes conformément aux dispositions de l'article 1er du présent accord continuent de percevoir leur allocation et ce, jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein, dans les conditions fixées par lesdits régimes.

Article 4

Financement des allocations versées pendant la période de maintien des bénéficiaires dans les régimes des congés de fin d'activité

En vigueur étendu

Le financement des allocations versées pendant la période de maintien dans les régimes des congés de fin d'activité des bénéficiaires visés à l'article 1er du présent accord est assuré, entre l'Etat et les partenaires sociaux, dans les conditions fixées dans le document annexé au présent accord et qui en fait partie intégrante.

Article 5

Dispositions diverses

En vigueur étendu

5.1. Commission de suivi

Les parties signataires du présent accord conviennent de la mise en place d'une commission composée de leurs représentants.
Cette commission de suivi ne saurait ni se substituer aux instances du FONGECFA-Transport ou de l'AGECFA-Voyageurs ni se saisir de quelque question que ce soit entrant dans leur champ de compétence.

5.2. Ouverture d'une négociation portant réforme des régimes des congés de fin d'activité

Au-delà des adaptations opérées par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une négociation 2 ans après son entrée en vigueur afin d'apporter aux accords fondateurs des régimes des congés de fin d'activité les réformes qui s'imposent et permettant de les pérenniser.
Cette négociation sera menée dans le respect des règles en vigueur de compétence ratione materiae de la CNIC. L'Etat sera associé à son déroulement afin de parvenir aux équilibres financiers ou clefs de répartition les plus pertinents au regard de l'objectif affiché.
5.3. Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les prérogatives des conseils d'administration des organismes gestionnaires FONGECFA-Transport et AGECFA-Voyageurs telles que définies dans leurs accords fondateurs.

5.4. Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

5.5. Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des accords des 28 mars 1997 (CFA « Marchandises ») et 2 avril 1998 (CFA « Voyageurs »), à compter de leur 60e anniversaire, les bénéficiaires d'un congé de fin d'activité peuvent faire liquider leurs droits à la retraite et bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein, soit dans les conditions de droit commun, soit dans les conditions fixées par le titre III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.
En portant progressivement l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a un impact sur le régime des congés de fin d'activité dans la mesure où ses bénéficiaires, atteignant l'âge de 60 ans à compter du 1er juillet 2011, ne peuvent plus faire liquider leurs droits à retraite et bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse dans ces conditions.
Ce nouvel environnement juridique a amené les partenaires sociaux à exprimer aux représentants de l'Etat, au plus haut niveau, depuis plusieurs mois :

– d'une part, leurs préoccupations sur la situation des bénéficiaires actuels du régime qui, lorsqu'ils en sortiront à compter du 1er juillet 2011, ne pourront bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein car ils n'auront pas l'âge requis ;
– d'autre part, leur attachement à la pérennité des congés de fin d'activité de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux prenant acte :

– de l'évolution du contexte de la création des congés de fin d'activité à différents titres qui justifie de les faire évoluer ;
– de l'attachement marqué par l'Etat à la pérennité des congés de fin d'activité ;
– de la volonté exprimée par l'Etat et les partenaires sociaux de n'augmenter ni les prélèvements sur la profession ni leurs contributions aux régimes des CFA ;
– des engagements pris par l'Etat de faire évoluer les dispositions réglementaires (titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié) relatives aux droits des conducteurs et des convoyeurs à la retraite à taux plein afin de les mettre en adéquation avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives à la retraite ainsi qu'avec les dispositions adaptées des accords fondateurs des congés de fin d'activité ;
– des engagements également pris par l'Etat de poursuivre sa participation au financement des congés de fin d'activité dans les conditions fixées par le présent accord,
conviennent d'apporter aux dispositions des accords des 28 mars 1997 et 11 avril 1997 (CFA « Marchandises » et FONGECFA-Transport), d'une part, et des 2 avril 1998 et 29 mai 1998 (CFA « Voyageurs » et AGECFA-Voyageurs), d'autre part, les modifications qui suivent :
Remarque liminaire relative à l'âge requis des conducteurs et convoyeurs pour faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein.
Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de réviser, dans la perspective d'une mise en œuvre au 1er novembre 2011, les titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié pour prendre en compte les nouvelles dispositions relatives à l'âge légal de départ en retraite afin que les conducteurs et convoyeurs puissent faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein.
Cette révision permet :

– la sécurisation juridique de leur situation au regard desdits droits ;
– la cohérence de la mise en œuvre effective des mesures du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Le document technique ci-dessous traduit, sur l'ensemble de la période de transition des régimes, les concours financiers des différentes parties (Etat et partenaires sociaux, PS) par exercices comptables.

AGECFA/FONGECF

Date d'effet CFA	Date de naissance	Age	Durée maximum de la prise en charge (en année)	Qui	Exercice comptable	Quote-part de prise en charge		
						Allocations (en pourcentage)	CNAV. – CNAM (en pourcentage)	ARRCO-AGIRC (en pourcentage)
Avant le 30 juin 2011	1er juillet 1951 – 30 juin 1956	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
Après le 1er juillet 2011	1er juillet 1951 – 30 juin 1956	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
	Après le 30 juin 1956	De 57 à 59,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
* Si conditions d'ancienneté de conduite non respectées au 30 juin 2011, report de l'âge d'entrée à 57 ans sauf exceptions prévues à l'accord.								

AGECFA
(Toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1er juillet 1951 – 30 juin 1956.
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.
Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.
Qui : Etat.

Exercices comptables	Besoin (-) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge	Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*	Soldes prévisionnels de trésorerie*

		En montant	En pourcentage		
2011	– 339 813	– 16 991	5	0	– 16 991
2012	– 2 614 073	– 261 407	10	0	– 261 407
2013	– 3 708 582	– 370 858	10	1 582 945	1 212 087
2014	– 5 530 370	– 1 382 593	25	5 544 410	4 161 817
2015	– 8 322 065	– 4 577 136	55	8 603 677	4 026 542
2016	– 6 027 201	– 1 205 440	20	5 331 163	4 125 723
2017	– 1 263 072	– 126 307	10	688 950	562 643
Total	– 27 805 176	– 7 940 732	28,6	21 751 146	13 810 414

AGECFA
(Toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1er juillet 1951 – 30 juin 1956.
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.
Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.
Qui : partenaires sociaux.

Exercices comptables	Besoin (–) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*	Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		
2011	– 339 813	– 322 823	95	691 303	368 480
2012	– 2 614 073	– 2 352 666	90	4 988 276	2 635 610
2013	– 3 708 582	– 3 337 723	90	7 233 826	3 896 103
2014	– 5 530 370	– 4 147 778	75	4 056 508	– 91 269
2015	– 8 322 065	– 3 744 929	45	1 923 561	– 1 821 368
2016	– 6 027 201	– 4 821 761	80	940 794	– 3 880 967
2017	– 1 263 072	– 1 136 765	90	121 579	– 1 015 185
Total	– 27 805 176	– 19 864 444	71,4	19 955 848	91 403

FONGEFA
(Toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1er juillet 1951 – 30 juin 1956.
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.
Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.
Qui : Etat.

Exercices comptables	Besoin (–) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*		Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	Conservation Etat	
2011	– 4 487 875	– 224 394	5	250 000	0	25 606
2012	– 24 658 250	– 1 232 912	5	13 250 000	0	12 017 088

2013	– 36 691 305	– 4 769 870	13	– 6 611 402	11 909 158	2 639 289
2014	– 50 459 589	– 34 312 520	68	– 11 882 772	41 641 800	2 829 280
2015	– 69 634 096	– 57 099 958	82	– 15 913 431	64 376 341	2 776 382
2016	– 54 464 678	– 34 857 394	64	– 7 420 103	41 852 363	6 994 969
2017	– 14 471 091	– 868 265	6	– 1 278 041	7 208 664	6 340 398
Total	– 254 866 883	– 133 365 314	52	– 29 605 749	166 988 326	33 623 012
(a) un transfert Etat-partenaires sociaux signé positif est un transfert des partenaires sociaux vers l'Etat, signé négatif un transfert de l'Etat vers les partenaires sociaux.						

FONGEFA
(Toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1er juillet 1951 – 30 juin 1956.
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.
Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.
Qui : partenaires sociaux.

Exercices comptables	Besoin (–) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*		Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	PS dont transferts	
2011	– 4 487 875	– 4 263 481	95	250 000	5 405 250	1 141 769
2012	– 24 658 250	– 23 425 337	95	13 250 000	32 682 777	9 257 440
2013	– 36 691 305	– 31 921 436	87	– 6 611 402	76 993 301	45 071 865
2014	– 50 459 589	– 16 147 068	32	– 11 882 772	52 005 482	35 858 413
2015	– 69 634 096	– 12 534 137	18	– 15 913 431	34 280 276	21 746 139
2016	– 54 464 678	– 19 607 284	36	– 7 420 103	16 115 244	– 3 492 040
2017	– 14 471 091	– 13 602 826	94	– 1 278 041	2 775 695	– 10 827 131
Total	– 254 866 883	– 121 501 569	48	– 29 605 749	220 258 024	98 756 455
(a) Un transfert Etat-partenaires sociaux signé positif est un transfert des partenaires sociaux vers l'Etat, signé négatif un transfert de l'Etat vers les partenaires sociaux. * Les soldes (+) constituent des excédents de trésorerie et les soldes (–) des besoins de trésorerie.						

Les chiffres indiqués en valeur absolue le sont à titre prévisionnel.

En vigueur étendu

Annexe I
Accord sur les conditions de financement mentionnées à l'article 4 de l'accord du 30 mai 2011 portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité (CFA)

Vu l'accord du 30 mai 2011 portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité (CFA) et notamment son article 4,
Considérant l'accord de l'Etat et des partenaires sociaux de prendre en charge à parts égales le surcoût induit par les dispositions prévues à l'article 1er de l'accord susvisé ;

Considérant l'accord de l'Etat et des partenaires sociaux de répartir le report de trésorerie induit par les dispositions prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé au prorata du taux de financement du dispositif global tel qu'assuré par chacune des parties ;
Considérant en outre que le présent accord financier intègre un objectif de reconstitution des fonds propres du FONGECFA-Transport sans altérer les fonds propres de l'AGECFA-Voyageurs, répondant ainsi à une demande des partenaires sociaux,
Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

– le surcoût induit par les dispositions prévues à l'article 1er de l'accord susvisé est évalué à 282,67 millions d'euros, répartis de la façon suivante : 141,34 millions d'euros (50 %) à la charge de l'Etat et 141,34 millions d'euros (50 %) à la charge des partenaires sociaux ;
– le report de trésorerie induit par les dispositions prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé est évalué à 428,95 millions d'euros, répartis de la façon suivante : 188,74 millions d'euros (44 %) au bénéfice de l'Etat et 240,21 millions d'euros (56 %) au bénéfice des partenaires sociaux.
Le tableau ci-dessous résume l'équilibre financier résultant du présent accord :

En million d'euros	Total	État		Partenaires sociaux	
Surcoût	282,67	141,34	50 %	141,34	50 %
Report de trésorerie	428,95	188,74	44 %	240,21	56 %
Solde	146,28	47,40	32 %	98,88	68 %

La présentation des concours financiers des différentes parties par exercice comptable (2011-2017) fait l'objet d'un document technique signé par les parties signataires du présent accord et communiqué aux gestionnaires des régimes aux fins de leurs mises en œuvre.
Les parties signataires s'engagent à adopter les dispositions nécessaires pour assurer respectivement à l'Etat et aux partenaires sociaux des soldes de trésorerie équilibrés sur la durée.

Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009

En vigueur non étendu

Paris, le 30 décembre 2010.

La confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris , à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, je vous signifie par le présent courrier que le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC adhère à compter de ce jour aux accords suivants entrant dans le champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

– accord du 28 mars 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans ;

– accord du 11 avril 1997 portant création du fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité (FONGECFA TRANSPORT) ;

– accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, ainsi que ses avenants du 5 octobre 2001 et du 7 juillet 2009 ;

– avenant du 12 novembre 2009 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président.

Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

Dans les activités de transport de fonds et valeurs au sens de l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de sécurité et quel que soit le montant des fonds transportés, les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des personnels des entreprises exerçant à titre principal ou accessoire une activité de transport de fonds et valeurs, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires.

Article 2

Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire

En vigueur étendu

Conditions de reprise du personnel et de la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire :
En cas de perte d'un marché répondant aux conditions stipulées au point 2.1 du présent accord et lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail (ancien art. L. 122-12) ne sont pas remplies, les parties prévoient le transfert des salariés affectés au(x) site(s) de production concerné(s) vers le nouveau prestataire situé à une distance maximale de 100 km (site à site) reprenant ledit marché, dans les conditions ci-dessous énoncées.

2.1. Champ d'application du dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataires

Les présentes dispositions s'appliquent pour les activités du transport de fonds, de traitement de valeurs et de gestion des automates bancaires à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un marché. Ne sont concernés par le présent champ d'application que les marchés détenus depuis au moins une année complète et ayant généré un chiffre d'affaires annuel justifiant selon les dispositions prévues au point 2.3.1 du présent accord le transfert d'au minimum un salarié.

2.2. Modalités entre entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître par lettre recommandée avec avis de réception à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », dès qu'elle a officiellement connaissance de l'attribution du marché et au plus tard sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés).
Les entreprises entrantes et sortantes devront également informer, sous 5 jours ouvrés après réception de la notification formelle par le client, leurs instances représentatives du personnel de l'attribution du nouveau marché.

2.3. Conditions préalables à la reprise du personnel

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et n'étant pas absents depuis plus de 4 mois et affectés sur le(s) site(s) de production concerné(s) par la succession de prestataires seront concernés par les dispositions prévues au présent accord.
Ces conditions s'apprécieront à la date de notification de fin du marché.

2.3.1. Définition du nombre de salariés transférables

Le nombre de salariés transférables sera évalué en fonction d'un ratio moyen de chiffre d'affaires annuel généré par un salarié appartenant à l'une des activités ci-dessous visées :
Le chiffre d'affaires total sera apprécié sur la base de la facturation hors taxes par activité réalisée par l'entreprise sortante dans les 12 mois pleins précédant la notification formelle de perte du contrat.
Le nombre de salariés transférables sera calculé sur la base de ce chiffre d'affaires annuel divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.
Pour l'activité transport :
Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un convoyeur (filière transport, catégorie ouvriers, coefficients 130 CF ou 140 CF ou 150 CF) sera transférable.
Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 700 000 € annuel, un régulateur ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière transport ou exploitation, catégorie agents de maîtrise et/ou employés) sera transférable.
Exemple :
Chiffre d'affaires transport = 1 000 000 € HT :
– convoyeurs transférables = 1 000 000 / 70 000 = 14,28, soit 14 personnes ;
– encadrement transférable = 1 000 000 / 700 000 = 1,43, soit 1 personne.
Pour l'activité caisse, traitement de valeurs :
Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 74 000 € par an, un opérateur ou employé administratif (filière traitement des fonds et valeurs, catégorie employés) un agent (filière chambre forte) ou un agent de niveau 1 (filière exploitation) sera transférable.
Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière traitement des fonds et valeurs ou exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.
Exemple :
Chiffre d'affaires caisse = 1 000 000 € HT :
– opérateurs transférables = 1 000 000 / 74 000 = 13,51, soit 13 personnes ;
– encadrement transférable = 1 000 000 / 740 000 = 1,35, soit 1 personne.
Pour l'activité automate bancaire :
Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 77 000 € par an, un technicien (filière traitement maintenance en installations automatisées, catégorie employés, agents ou techniciens sera transférable).
Pour chaque tranche de chiffre d'affaires de 770 000 € par an, un chef d'équipe de niveau 1 ou un chef d'équipe de niveau 2 (filière exploitation, catégorie agents de maîtrise ou employés) sera transférable.
Exemple :
Chiffre d'affaires automate bancaire = 1 000 000 € HT :
– agents ou techniciens transférables = 1 000 000 / 77 000 = 12,98, soit 12 personnes ;
– encadrement transférable = 1 000 000 / 770 000 = 1,29, soit 1 personne.
Ces ratios moyens seront revus chaque année par la commission de suivi prévue à cet accord.
Les fonctions ci-dessus visées sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
L'entreprise sortante pourra décider de transférer un nombre de salariés inférieur à celui ainsi calculé, à charge pour elle de communiquer cette décision à l'entreprise entrante dans un délai minimum de 1 mois avant la date de transfert.

2.3.2. Critères de reprise du personnel

Les parties s'accordent sur le fait que, de par la nature de l'activité et de l'organisation des services des entreprises de transport de fonds et valeurs, il n'est pas possible de déterminer le choix des salariés transférables au travers de leur affectation au service du contrat commercial visé. En conséquence les parties décident d'adopter les critères suivants :

– la situation de famille ;
– l'âge ;
– l'ancienneté dans l'entreprise.
Tous ces critères seront pris en compte, aux conditions de cotation précisées dans la grille ci-après, étant entendu que le premier salarié transféré est celui qui a le plus faible nombre de points.

Situation de famille	Célibataire sans enfant, marié ou pacsé sans enfant	1 point
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 1 personne à charge	2 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 2 personnes à charge	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 3 personnes à charge ou plus	4 points
	Parent isolé avec enfant(s) à charge	4 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé avec enfant(s) handicapé(s) à charge	5 points
Age	Moins de 30 ans	1 point
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	3 points
	De 41 à 50 ans révolus	4 points
	Plus de 50 ans (hors retraite à taux plein)	6 points
Ancienneté	Moins de 3 ans	0 point
	De 3 à 5 ans révolus	1 point
	De 6 à 10 ans révolus	2 points
	De 11 à 15 ans révolus	3 points
	Plus de 15 ans	4 points

Les salariés ainsi transférables devront satisfaire, notamment en termes de qualification professionnelle et de formation, aux exigences de la réglementation à la date du transfert, notamment : CQP, carte professionnelle, permis adéquat et valide pour les chauffeurs, port d'armes valide au moment du transfert.
Si ce n'est pas le cas, l'entreprise sortante devra proposer un autre salarié sur la liste (en fonction des critères ci-dessus exposés) et renoncer à son transfert et le conserver dans ses effectifs.
Pour la bonne application de l'accord, les salariés sont tenus d'informer régulièrement leurs employeurs de l'évolution de leur situation personnelle.

2.4. Modalités du maintien de l'emploi

Le maintien de l'emploi se traduira par la signature d'un contrat de travail au sein de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes :

A. – Etablissement d'un contrat de travail

L'entreprise entrante établira un contrat de travail, pour acter le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra les clauses particulières attachées au contrat dans l'entreprise sortante, la qualification, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments en termes de rémunération ainsi qu'exposé au point B « Modalités de maintien de la rémunération » ci-dessous.
Chaque salarié concerné se verra remettre un contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou en mains propres contre décharge.

B. – Modalités du maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son horaire contractuel

calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire contractuel au cours des 12 derniers mois, il sera tenu compte de la dernière situation du salarié.
Cette rémunération comprend le salaire de base et toutes les primes à caractère fixe existants depuis au moins 12 mois dans l'entreprise sortante et, le cas échéant, le 13e mois (si l'ancienneté requise est constatée) mais ne comprend pas les heures supplémentaires ou complémentaires.
Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux entreprises sera effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.
Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant, par la mise en place d'une prime différentielle.
Les primes à échéances fixes mais dont le montant varie seront adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.
Le nouvel employeur devra garantir au salarié l'adhésion à des régimes de prévoyance et de mutuelle à des niveaux de garanties au minimum équivalant à ceux garantis par l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

C. – Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert

L'entreprise sortante solde l'ensemble des droits à congés acquis à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

D. – Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur (entreprise entrante) qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur (entreprise sortante).

2.5. Fourniture de la liste du personnel concerné par le transfert par l'entreprise sortante

L'entreprise sortante est tenue d'établir une liste de tout le personnel transférable, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions ci-dessus énumérées.
Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant d'un maintien d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée obligatoirement à l'entreprise entrante dans les plus brefs délais et au plus tard 15 jours ouvrés après réception du courrier de l'entreprise entrante signifiant la reprise du marché. Si l'entreprise sortante ne communique pas les informations prévues par le présent article dans les délais visés ci-dessus, et laisse sans réponse une demande formelle de l'entreprise entrante, l'entreprise entrante est délivrée de ses obligations à son égard. Dans ce cas, le salarié reste à la charge de l'entreprise sortante.
Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise entrante et de la date et du lieu de prise de fonctions.
Les instances représentatives du personnel de l'entreprise sortante seront également informées dans les mêmes délais.
La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

– les 12 derniers bulletins de paie ;
– la dernière fiche médicale d'aptitude ;
– la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
– la copie du port d'armes (l'entreprise entrante devra, dès la confirmation de la transférabilité, assurer le suivi administratif du renouvellement du port d'armes) et du ou des certificats de qualification professionnelle (CQP), permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession ;
– l'attestation d'emploi ;
– le nombre d'heures acquises au titre du DIF (portabilité) ;
– le passeport formation ;
– l'accord formel du salarié.

2.6. Information du personnel et des représentants du personnel par l'entreprise entrante

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours ouvrés avant le début du marché pour formaliser le contrat de travail qui doit préciser la date et le lieu de la première prise de service et les modalités de garantie de la rémunération.
Dans ce même délai, elle communiquera à ses représentants du personnel la liste nominative des salariés transférables.

2.7. Droits des salariés affectés au marché transféré

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours calendaires pour formaliser son accord sur le contrat qui lui a été proposé par l'entreprise entrante. Ce délai de 10 jours court à compter de la présentation par l'entreprise entrante au salarié concerné de la proposition de contrat de travail visée à l'article 2.4 A ci-dessus (date de la remise en mains propres contre décharge ou date de la première présentation du courrier recommandé).
L'absence de réponse à l'expiration du délai de 10 jours susvisé sera considérée comme un refus.
En cas de refus du salarié, l'entreprise sortante devra alors tirer toutes les conséquences de cette réponse négative.
Le transfert des représentants du personnel se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives, dans le respect des dispositions légales. Une copie de l'éventuelle autorisation sera remise à l'entreprise entrante.
Le personnel ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier d'un maintien de son emploi au sein de l'entreprise entrante reste sous la responsabilité de l'entreprise sortante.
Le personnel concerné par le transfert bénéficiera d'une formation d'une journée sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de formation aux règles sécuritaires de l'entreprise entrante dès la validation du transfert.

2.8. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'entreprise sortante réglera au personnel repris par l'entreprise entrante les salaires dont elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquis à la date du transfert, les heures dues au titre des compteurs de modulation qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquis à la date du transfert et la quote-part de 13e mois sous forme de solde de tout compte.
Si le transfert nécessite un changement de résidence entraînant un allongement de trajet domicile-travail supérieur à 50 kilomètres, le salarié transféré bénéficiera des conditions prévues à l'article 13 « Changement de résidence » de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Les frais liés seront alors à la charge de l'entreprise sortante (payés au salarié par l'entreprise entrante puis facturés au réel à l'entreprise sortante).

2.9. Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

Article 3

Mesure spécifique

En vigueur étendu

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national professionnel dans la convention collective du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Article 4

Entrée en application, durée de l'accord, révision et dénonciation

En vigueur étendu

La volonté des parties est de rendre le présent accord applicable aux marchés effectivement transférés (début de marché) à compter du 1er janvier 2012.
A cette fin, l'accord entre en vigueur à sa date de signature. Pour le cas particulier des marchés dont la notification par le client a déjà été reçue à la date de signature du présent accord, cette date de signature se substitue à la date de notification dans les dispositions du présent accord pour les besoins de sa mise en œuvre.
Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.
L'ensemble des dispositions du présent accord forme un tout indivisible et deviendra caduc pour l'avenir si l'arrêté d'extension exclut l'une de ses dispositions, ou si le présent accord n'a pas fait l'objet d'une extension dans les 18 mois de la saisine du ministère du travail en vue de l'extension. Dans ce cas, les signataires du présent accord sont convenus de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner la situation ainsi créée.
Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, le présent accord peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.
Conformément aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Article 5

Commission de suivi

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord et qui a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord et adaptera les conséquences sur le présent accord des éventuelles modifications de la convention collective nationale.

Article 6

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et suivants et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires ont souhaité négocier des dispositions relatives à la reprise du personnel et donc à la continuation de l'emploi en cas de changement de prestataire.
Le présent accord définit un nouveau dispositif de reprise du personnel et de maintien de l'emploi en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds.
Les parties signataires rappellent leur attachement à ce dispositif qui permet de limiter les effets détériorant le niveau d'emploi lors d'un changement de prestataire.
Elles souhaitent également attirer l'attention des parties sur la nécessité de prévoir un calendrier de passation de marché visant à permettre la mise en œuvre des dispositions prévues au présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

La liste visée à l'article 2.5 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :
Nom :
Prénom :
Date de naissance :
Nationalité :
Adresse :
Date d'ancienneté :
Nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé :
Date d'effet de la protection en cours :
Coefficient :
Horaire hebdomadaire :
Salaire mensuel brut de base :
Prime(s) à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 6 mois :
Contrat de travail :
Absences en cours :
Motif de l'absence :
Date de début :
Date prévue de reprise d'activité :
Formation :
Port d'armes :
Attestation FIMO :

Avenant n° 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité

En vigueur étendu

Le 30 mai 2011, les partenaires sociaux ont conclu un accord portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité.
Afin de tenir compte de certaines situations particulières, ils ont prévu des dispositions spécifiques, notamment pour les conducteurs et convoyeurs qui pouvaient bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite dit « pour carrière longue ».
Le présent avenant a pour objet de mieux articuler les dispositifs des régimes de congés de fin d'activité et pour carrière longue.

Article 1er

Modification du point 2.2 B de l'article 2 « Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011 »

En vigueur étendu

Les dispositions du point B de l'article 2.2. « Cas particuliers » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :
« B. – Les conducteurs et les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite communément appelé “ pour carrière longue ” dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.
Ils peuvent être pris en charge par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au maximum avant la date à laquelle ils remplissent les conditions pour prétendre à leur pension d'assurance vieillesse à taux plein dans le cadre du dispositif “ carrière longue ”.
Les conducteurs et convoyeurs concernés par le dispositif susvisé cessent, à la veille de cette date, de percevoir les prestations des congés de fin d'activité versées par le FONGECFA transport et l'AGECFA voyageurs. Cette mesure est d'application automatique. »
Le reste sans changement.

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations

logistiques

Article 1er

Dispositions préliminaires

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord constituent une nouvelle étape du processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (ci-dessous : protocole « prestations logistiques »).

Article 2

Définition des emplois spécifiques

En vigueur non étendu

Les sept emplois spécifiques complémentaires des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe au présent accord d'étape.
Ces définitions d'emploi feront partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » lorsque le présent accord d'étape entrera en application.

Article 3

Classement des emplois spécifiques

En vigueur non étendu

Le classement des emplois spécifiques annexés au présent accord d'étape des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'opérera dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA I à CCNA IV) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » et s'appliquera lorsque le présent accord d'étape entrera en application.

Article 4

Poursuite de la négociation du protocole « prestations logistiques »

En vigueur non étendu

La négociation sur le classement hiérarchique des nouveaux emplois annexés au présent accord d'étape s'engagera dès la signature de ce dernier.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu

L'entrée en vigueur du présent accord d'étape est subordonnée à la conclusion de l'accord portant sur le classement hiérarchique des emplois qui y sont annexés.

Article 6

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Préambule

En vigueur non étendu

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux afin de l'enrichir et d'en renforcer les spécificités.
Dans le cadre de ces travaux, ils ont considéré indispensable de compléter la nomenclature des emplois spécifiques annexée audit accord.
En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Annexe

En vigueur non étendu

Nomenclature des emplois complémentaires

1. Manutentionnaire logistique :

– assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d'emballage ainsi que de filmage, d'étiquetage, de chargement et de déchargement manuels de marchandises (en vrac ou en palettes) ;
– il renseigne les documents utiles et participe aux inventaires.

2. Agent logistique :

– réalise l'ensemble des tâches incombant au manutentionnaire ;
– identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle quantitativement et qualitativement ;

– sait prendre les réserves nécessaires ;
– renseigne les documents administratifs liés aux marchandises (fiches produits, bordereaux divers, y compris liés au transport) ;
– participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le chargement dans les véhicules.

3. Agent administratif logistique :

– exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d'expédition, de saisie des stocks ou de transport ;
– en réception : assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées ;
– en expédition : accueille les conducteurs, émarge les documents de transport, organise le chargement des camions ;
– assiste le gestionnaire des stocks ;
– assure le classement et l'archivage ;
– saisit des données sur support manuscrit ou informatique et fournit des éléments statistiques ;
– maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

4. Responsable service client logistique :

– organise la coordination entre le client et l'exploitation, établit un bon niveau de relation avec le client, assure le suivi des stocks client et du mouvement informatique des commandes et des livraisons ;
– anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèle ;
– traite les anomalies rencontrées en clientèle, ouvre et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, identifie les responsabilités, gère les litiges réception et retour magasin ;
– organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les dossiers informatiques, contribue à l'organisation des inventaires et y participe ;
– applique les procédures et/ou instructions en vigueur ;
– établit et fournit les éventuelles informations nécessaires à la facturation, remplit les formulaires et rapports en vigueur ;
– suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les actions préventives et/ou corrections en liaison avec sa hiérarchie.

5. Directeur méthode logistique ou ingénieur méthode projets logistiques :

– analyse les appels d'offres ou cahiers des charges, réalise les études techniques et conçoit les solutions ;
– valorise les solutions logistiques avec recherche permanente d'innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) afin d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations ;
– constitue l'offre en collaboration avec le service commercial dans le respect des délais requis ;
– définit les moyens à mettre en œuvre, détermine les méthodes d'exploitation (y compris l'informatique d'exploitation), définit l'organisation pour réaliser les prestations ;
– établit le planning de mise en œuvre des projets, suit sa mise en place ; si nécessaire, assure les actions correctives ;
– détermine et met en place des suivis d'exploitation adaptés ;
– coordonne les équipes des projets ;
– assure l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ;
– propose des opérations permettant d'améliorer les performances des méthodes de travail et apporte son assistance dans ces opérations ;
– démarre les nouveaux sites et nouvelles implantations en assurant la rédaction des procédures « qualité » conformément aux cahiers des charges ;
– assure le reporting au niveau de la hiérarchie.

6. Responsable conditionnement à façon :

– planifie, organise et dirige les activités de(s) l'atelier(s) de conditionnement à façon en respectant les délais et exigences de qualité des prestations, anime et affecte les tâches aux chefs d'équipe ;
– élabore et maintient à jour les tableaux de bord qualité/productivité ;
– organise les tâches de maintenance des équipements et matériels nouveaux ;
– analyse, définit et recommande l'amélioration des besoins structurels ;

– rédige, révise et fait respecter les procédures et instructions ;
– préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

7. Responsable sécurité (cadre) :

– conseille et assiste la direction en termes de sécurité et d'environnement dans le cadre de la sauvegarde des biens et des personnes ;
– élabore et met en place avec sa direction la politique de sécurité ;
– assure la veille réglementaire et sensibilise la direction aux évolutions de la législation en vigueur ;
– analyse les risques et veille à la formation adéquate de l'ensemble du personnel ;
– met en place et diffuse toutes les procédures relevant de son domaine en veillant à leur application ;
– analyse les incidents, les accidents et préconise les mesures appropriées en lien avec les IRP ;
– assure l'interface entre les organes publics, les organismes de contrôle, les entreprises intervenantes et la direction ;
– propose et élabore les projets d'investissements pour améliorer la sécurité des installations et des matériels ;
– développe la communication et l'information en matière de sécurité dans l'entreprise.

Avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques

Article 1er

Dispositions préliminaires

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord constituent une nouvelle étape du processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (ci-dessous : protocole « prestations logistiques »).

Article 2

Définition des emplois spécifiques

En vigueur étendu

Les sept emplois spécifiques complémentaires des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe I au présent protocole d'accord.

Ces définitions d'emploi feront partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » lorsque le présent protocole d'accord entrera en application le 9 mai 2012.

Article 3

Classement des emplois spécifiques

En vigueur étendu

Le classement des emplois spécifiques annexés au présent protocole d'accord des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'opérera dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives

nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » et s'appliquera lorsque le présent protocole d'accord entrera en application.

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 9 mai 2012.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux afin de l'enrichir et d'en renforcer les spécificités.

Dans le cadre de ces travaux, ils ont considéré indispensable de compléter la nomenclature des emplois spécifiques annexée audit accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Annexes

En vigueur étendu

Annexe II

Classement et coefficients des emploi

	Statut	CCNA/Coef.
Manutentionnaire logistique	O	110 L
Agent logistique	O	115 L
Agent administratif logistique	E	120 L
Responsable service client logistique	Hte M	200 L
Directeur méthode logistique	C	113 L
Responsable conditionnement à façon	Hte M	200 L
Responsable sécurité	C	106,5 L

En vigueur étendu

Annexe I

Nomenclature des emplois complémentaires

Manutentionnaire logistique (1) :

– assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d'emballage ainsi que de filmage, d'étiquetage, de chargement et de déchargement manuels de marchandises (en vrac ou en palettes) ;

– renseigne les documents utiles et participe aux inventaires.

Agent logistique (2) :

– réalise l'ensemble des tâches incombant au manutentionnaire ;

– identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle quantitativement et qualitativement ;

– sait prendre les réserves nécessaires ;

– renseigne les documents administratifs liés aux marchandises (fiches produits, bordereaux divers, y compris liés au transport) ;

– participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le chargement dans les véhicules.

Agent administratif logistique (3) :

– exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d'expédition, de saisie des stocks ou de transport ;

– en réception : assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées ;

– en expédition : accueille les conducteurs, émarge les documents de transport, organise le chargement des camions ;

– assiste le gestionnaire des stocks ;

– assure le classement et l'archivage ;

– saisit des données sur support manuscrit ou informatique et fournit des éléments statistiques ;

– maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

Responsable service client logistique (4) :

– organise la coordination entre le client et l'exploitation, établit un bon niveau de relation avec le client, assure le suivi des stocks client et du mouvement informatique des commandes et des livraisons ;

– anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèle ;

– traite les anomalies rencontrées en clientèle, ouvre et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, identifie les responsabilités, gère les litiges réception et retour magasin ;

– organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les dossiers informatiques, contribue à l'organisation des inventaires et y participe ;

– applique les procédures et/ou instructions en vigueur ;

– établit et fournit les éventuelles informations nécessaires à la facturation, remplit les formulaires et rapports en vigueur ;

– suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les actions préventives et/ou corrections en liaison avec sa hiérarchie.

Directeur méthode logistique (5) :

– analyse les appels d'offres ou cahiers des charges, réalise les études techniques et conçoit les solutions ;

– valorise les solutions logistiques avec recherche permanente d'innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) afin d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations ;

– constitue l'offre en collaboration avec le service commercial dans le respect des délais requis ;

– définit les moyens à mettre en œuvre, détermine les méthodes d'exploitation (y compris l'informatique d'exploitation), définit l'organisation pour réaliser les prestations ;

– établit le planning de mise en œuvre des projets, suit sa mise en place ; si nécessaire, assure les actions correctives ;

– détermine et met en place des suivis d'exploitation adaptés ;

– coordonne les équipes des projets ;– assure l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ;

– propose des opérations permettant d'améliorer les performances des méthodes de travail et apporte son assistance dans ces opérations ;

– démarre les nouveaux sites et nouvelles implantations en assurant la rédaction des procédures « qualité » conformément aux cahiers des charges ;

– assure le reporting au niveau de la hiérarchie.

Responsable conditionnement à façon (6) :

– planifie, organise et dirige les activités de(s) l'atelier(s) de conditionnement à façon en respectant les délais et exigences de qualité des prestations, anime et affecte les tâches aux chefs d'équipe ;

– élabore et maintient à jour les tableaux de bord qualité/productivité ;

– organise les tâches de maintenance des équipements et matériels nouveaux ;

– analyse, définit et recommande l'amélioration des besoins structurels ;

– rédige, révise et fait respecter les procédures et instructions ;

– préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

Responsable sécurité (7) :

– conseille et assiste la direction en termes de sécurité et d'environnement dans le cadre de la sauvegarde des biens et des personnes ;

– élabore et met en place avec sa direction la politique de sécurité ;

– assure la veille réglementaire et sensibilise la direction aux évolutions de la législation en vigueur ;

– analyse les risques et veille à la formation adéquate de l'ensemble du personnel ;

– met en place et diffuse toutes les procédures relevant de son domaine en veillant à leur application ;

– analyse les incidents, les accidents et préconise les mesures appropriées en lien avec les IRP ;

– assure l'interface entre les organes publics, les organismes de contrôle, les entreprises intervenantes et la direction ;

– propose et élabore les projets d'investissements pour améliorer la sécurité des installations et des matériels ;

– développe la communication et l'information en matière de sécurité dans l'entreprise.

Avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 85, ce dernier, en date du 13 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 (convention collective nationale, annexe I) prévoyait dans son article 4, paragraphe 4, la définition et le positionnement hiérarchique de l'emploi du dispatcheur objet du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué les emplois suivants.

Groupe 2

Emploi 7 bis : régulateur dispatcheur :

– agent de maîtrise qualifié, chargé, suivant les directives d'un chef de service, d'un directeur d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux coursiers le traitement des commandes des clients en optimisant les moyens à sa disposition, dans le respect des exigences des clients, des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;
– responsable hiérarchique direct, il a autorité sur le personnel roulant ;
– assure également certains travaux annexes administratifs et commerciaux ;
– peut avoir jusqu'à 15 coursiers dans son équipe.

Groupe 3

Emploi 18 bis : régulateur dispatcheur :

– même définition que groupe 2, emploi 7 bis ;
– ayant une équipe de plus de 15 coursiers.

Groupe 4

Emploi 29 bis : superviseur régulateur :

– agent de maîtrise qualifié, chargé de diriger et de coordonner le travail des coursiers dans le respect des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;
– a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2 et 3 ;
– est également appelé : responsable trafic ou coordinateur de la régulation.

Groupe 6

Emploi 50 bis : superviseur régulateur :
– agent de maîtrise hautement qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur, les travaux du service régulation. Peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise ;
– il prend toute initiative en vue d'optimiser le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration ;
– a autorité sur le personnel roulant et les régulateurs de groupes 2,3 et 4.

Article 3

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er juillet 2012.

Article 4

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 9 mai 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du premier jour du mois civil suivant la signature, conformément aux tableaux joints au présent avenant.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique en lieu et place du taux conventionnel.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois civil suivant la signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2012

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
	Manutentionnaire logistique	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
115 L	Préparateur de commandes	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
	Agent logistique	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
120 L	Contrôleur/flasheur	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,30	9,59	9,7818	9,9736	10,1654	10,3572
138 L	Opérateur de ligne	9,32	9,64	9,8328	10,0256	10,2184	10,4112
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
	Manutentionnaire logistique	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
115 L	Préparateur de commandes	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
	Agent logistique	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
120 L	Contrôleur/flasheur	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 401,84	18 769,88	19 137,91	19 505,95	19 873,99
138 L	Opérateur de ligne	18 476,90	18 846,44	19 215,98	19 585,51	19 955,05
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2012

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,32	9,59	9,8777	10,1654	10,4531	10,7408	11,0285
120 L	Employé d'ordonnancement	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860

	Agent administratif logistique	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 369,37	18 920,45	19 471,53	20 022,61	20 573,69	21 124,78
120 L	Employé d'ordonnancement	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75
	Agent administratif logistique	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2012

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,75	11,0725	11,3950	11,7175	12,0400	12,3625
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Gestionnaire de stocks	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Correspondant du responsable management de la qualité	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Responsable ou superviseur de lignes	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
165 L	Chef de quai logistique	11,24	11,5772	11,9144	12,2516	12,5888	12,9260
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
200 L	Responsable service client logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable conditionnement à façon	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans

150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 633,19	21 252,19	21 871,18	22 490,18	23 109,17	23 728,17
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Gestionnaire de stocks	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Correspondant du responsable management de la qualité	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Responsable ou superviseur de lignes	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
165 L	Chef de quai logistique	21 560,29	22 207,10	22 853,91	23 500,72	24 147,52	24 794,33
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
200 L	Responsable service client logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable conditionnement à façon	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	32 810,07	2 460,76	34 450,57	2 583,80	36 091,08	2 706,84	37 731,58	2 829,87
106,5 L	Chef de projet	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
	Responsable sécurité	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
113 L	Directeur d'exploitation logis-tique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
	Directeur méthode logistique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
119 L	Directeur conditionnement à façon	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
	Directeur de site logistique	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
132 L	Directeur de sites logistiques	43 323,89	3 249,29	45 490,08	3 411,75	47 656,28	3 574,22	49 822,47	3 736,68

Avenant n° 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité

Article 1er

Modification de l'article 5 « Surveillance médicale renforcée »

En vigueur non étendu

Les dispositions du premier paragraphe de l'article 5 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, le reste étant sans changement :
« Les parties signataires incitent l'employeur à tenter, pour le personnel de déménagement dont l'emploi comporte une fonction de manutention, de port de charges lourdes et/ ou de gestes répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes visés à l'article 1er du présent accord, de réduire à 1 an l'espacement entre deux visites médicales auprès de la médecine du travail, en attendant l'aboutissement des démarches entreprises par les partenaires sociaux pour que les personnels susvisés puissent bénéficier d'une visite annuelle. »

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

En vigueur non étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 2 du 28 février 2002, est à nouveau modifié comme suit, les partenaires sociaux souhaitant mettre à jour les dispositions de l'accord au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière.

Article 1er

Modification de l'article 6

En vigueur étendu

Les dispositions des points 6.2 et 6.3 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, le reste étant sans changement :

« 6.2. Forfait en jours sur une base annuelle

6.2.1. Cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour le personnel “ cadres ” qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
Sont notamment et directement concernés les personnels cadres définis par l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 à l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

6.2.2. Convention individuelle de forfait

La convention individuelle de forfait doit :

– faire expressément référence au présent accord ;
– fixer le nombre de jours travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;
– mentionner les conditions d'application figurant aux articles 6.2.3 et 6.2.4.
Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur.
Elle est formalisée par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant précité.

6.2.3. Durée annuelle de référence

Dans cette hypothèse, la durée annuelle de référence est de 215 jours (journée de solidarité comprise) pour une année complète de travail justifiant d'un droit intégral à congés payés.
Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.
La période de référence est l'année civile.
Le nombre de jours en repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année prévu ci-dessus, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre.
Exemple de mise en œuvre de la formule de calcul permettant de connaître le nombre de jours de repos supplémentaires dans l'hypothèse de droits intégraux à congés payés :
365 jours – (104 jours de repos hebdomadaires – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés) = 228 jours ;
228 jours – 215 jours = 13 jours de repos supplémentaires.
Chaque année, le calcul doit être refait puisque le nombre de jours fériés ne tombant pas un dimanche varie d'une année sur l'autre.
La prise des journées ou demi-journées de repos se fait en concertation entre l'employeur et le salarié concerné (la demi-journée s'entend habituellement comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner).
Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité et en cas de désaccord elles sont attribuées par référence aux périodes d'attribution des jours de réduction du temps de travail fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000.
Le solde éventuel de ces journées de repos sera traité dans le respect des conditions légales et réglementaires.
Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les dispositions légales et réglementaires, il est interdit de faire récupérer les jours d'absence des salariés relevant d'une convention individuelle de forfait.
Ainsi, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les absences considérées comme du temps de travail

effectif, telles que notamment la maladie et la maternité, ne doivent avoir aucune incidence sur le nombre de jours de repos et sont à déduire du plafond des jours travaillés.
En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée en fonction de la valeur d'une journée de travail, appliquée au prorata.
La pratique du forfait jours s'effectue dans le respect des règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.
Le forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail incompatibles avec l'objectif de réduction du temps de travail, étant rappelé que la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peut varier en fonction de la charge de travail.
Dans le respect des principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, il est notamment souligné que ladite répartition doit garantir au salarié concerné :

– le respect du repos quotidien de 11 heures ;
– le respect du repos hebdomadaire légal.
Chaque année, l'employeur organise, avec chaque salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait, un entretien annuel portant sur :

– la charge de travail du salarié ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
– la rémunération.

6.2.4. Suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT), au moyen d'un document récapitulatif et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.
Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur. En vue de l'entretien annuel visé à l'article 6.2.3, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur.

6.3. Personnels commerciaux itinérants non cadres

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail des personnels commerciaux itinérants non cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en accord avec le salarié.
Dans l'hypothèse d'un forfait en heures fixé sur l'année, le nombre d'heures de travail du salarié concerné est établi sur la base de 1 607 heures annuelles sans préjudice de l'application des dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires. »

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

a) Entreprises
Le présent accord est applicable aux entreprises enregistrées sous les codes NAF suivants du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF RéV. 2		NAF RéV. 1	
Transports routiers de fret interurbains	49.41A	Transports routiers de marchandises interurbains	602M
Transports routiers de fret de proximité	49.41B	Transports routiers de marchandises de proximité	602L
Location de camions avec chauffeur	49.41C	Location de camions avec conducteur	602P
Messagerie, fret express	52.29A	Messagerie, fret express	634A
Affrètement et organisation des transports (1)	52.29B	Affrètement	634B
Autres activités de poste et de courrier	53.20Z	Organisation des transports internationaux (1)	634C
Location et location-bail de camions (1)	77.12Z	Autres activités de courrier	641C
		Location d'autres matériels de transport terrestre (1)	712A
(1) Pour partie (voir le champ d'application de la CCNTR).			

b) Salariés bénéficiaires
Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées. Peuvent être dispensés d'adhésion :

– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
– les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
– les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
– à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26

mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).
Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

– faire part de leur décision par écrit ;
– fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit
Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.
Au titre du présent accord, sont ayants droit :

– le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.
Est assimilé au conjoint :
– le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
– la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
– le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.
Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :
– pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
– pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
– pour les enfants en contrat d'apprentissage.
Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2

Garanties du régime

En vigueur étendu

Les prestations (nature et niveau) du régime de base de la « complémentaire santé » mises en place par le présent accord figurent en annexe.
La couverture exclut la prise en charge :

– des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
– de la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
– de la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
– des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.
En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.
L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

– au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
– grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
– sur pièces justificatives des dépenses réelles.
Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 3

Choix de l'organisme assureur

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.
Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « appel d'offres » susvisée au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
En cas de changement d'organisme assureur désigné, ce changement devra se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

Article 4

Obligation de l'organisme assureur

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

– l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ;
– l'organisme assureur désigné est tenu de :
– garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
– proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.
En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur visé par l'article 3 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues par ledit organisme assureur.

Article 5

Financement

En vigueur étendu

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime de base figurant en annexe au présent accord un montant minimal équivalent à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.
Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.
La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche est :

– pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
– pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : de 0,6 % du PMSS par salarié et par

mois.
La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du premier mois civil suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Article 6

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

-les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

-dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

-à la date de reprise d'une activité professionnelle ;

-à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;

-au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

-*à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise* (1) ;

-en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié ;

-les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite " loi Evin ", sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

NOTE : Les dispositions de l'article 3 entrent légalement en vigueur au 1er juin 2014.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 7

Mise en œuvre en entreprise

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er doivent adhérer à l'organisme assureur désigné à l'article 3 à compter du 1er janvier 2013, les entreprises pouvant toutefois adhérer avant cette date.
En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant instauré une couverture obligatoire avant la date d'application du présent accord peuvent choisir de ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention) définies dans leurs contrats soient, appréciés risque par risque, de niveau supérieur aux garanties définies dans le présent accord.

Article 8

Commission de suivi de l'accord

En vigueur étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

– de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
– d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé » ;
– de s'assurer du respect des dispositions de l'article 7 du présent accord ;
– de suivre l'évolution de la situation financière du (des) régime(s) mis en place par l' (les) organisme(s) assureur(s) désigné(s), sur la base d'un rapport annuel.
Cette commission se réunira au plus tard pour la première fois avant la fin du premier semestre 2013 et au minimum une fois par an.

Article 9

Commission spécifique « appel d'offres »

En vigueur étendu

Une commission spécifique « appel d'offres », composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, est créée par le présent accord.
Cette commission spécifique est notamment chargée, tous les 5 ans :

– d'élaborer le cahier des charges ;
– de lancer l'appel d'offres ;
– d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
– d'arrêter le ou les organismes assureurs désignés.

Article 10

Entrée en application de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application le 1er janvier 2013.

Article 11

Abrogation d'un accord

En vigueur étendu

L'accord du 6 décembre 2011 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport est abrogé.
Les dispositions du présent accord, notamment celles de l'article 3 relatives à la durée de l'adhésion, s'appliquent de plein droit aux entreprises qui, antérieurement à l'entrée en application du présent accord, ont adhéré au régime de base mutualisé mis en place par l'accord du 6 décembre 2011.

Article 12

Dénonciation et modification

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.
En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de procéder à la signature du présent accord afin de sécuriser juridiquement le régime de complémentaire santé qu'ils avaient mis en place par l'accord du 6 décembre 2011. Leur décision s'inscrit dans la démarche initiée de longue date d'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ces secteurs d'activité.
Les partenaires sociaux précisent que les dispositions du présent accord répondent aux exigences des « contrats responsables » conformément aux dispositions légales et réglementaires et qu'elles ne remettent pas en cause les régimes « complémentaire santé » obligatoires préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale dès lors que sont respectés les principes fixés par le code de la sécurité sociale et le code du travail en la matière.
Les partenaires sociaux réaffirment plus particulièrement :

– qu'ils sont attachés à la date d'application du présent accord en entreprise à compter du 1er janvier 2013, date initialement fixée dans l'accord susvisé du 6 décembre 2011, et qu'ils prendront les initiatives les plus opérantes afin de respecter cette échéance ;
– qu'au regard de la diversité structurelle des entreprises des secteurs concernés, la mutualisation des risques garantis par ce régime est une condition essentielle à l'homogénéité des prestations qu'il contient (nature et niveau) et un facteur d'optimisation de la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.
Dans ce contexte, les partenaires sociaux confirment :

– le choix de l'organisme assureur qu'ils ont opéré dès le 8 février 2012 au regard des garanties proposées dans le dossier qu'il leur avait été présenté (régime de base, régimes optionnels, régimes améliorés, services et garanties complémentaires) en réponse à leur appel d'offres ;
– qu'ils avaient ainsi manifesté expressément leur volonté de ne pas procéder à une simple recommandation mais bien à une désignation porteuse d'une réelle mutualisation des risques.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe « Prestations de la complémentaire santé »

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0020.pdf

Il est rappelé que le régime frais de santé de la convention collective du transport et des activités auxiliaires est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :

- de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;

- des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;

- des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription du médecin traitant hors protocole de soins ;

- de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 1 du 16 octobre 2012 à l'accord du 1er février 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu

L'accord national du 1er février 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les transports routiers et les activités auxiliaires du 1er février 2011 est modifié comme suit :

Article 1er

Modification de l'article 29

En vigueur étendu

A la fin de l'article 29, est ajouté un alinéa relatif au taux de contribution des entreprises de transport sanitaire, rédigé comme suit :
« Par dérogation, dans les entreprises de transport sanitaire, le taux de la contribution au titre de la professionnalisation est porté à 0,35 % dès que le seuil de 10 salariés est atteint ou franchi et à 0,50 % dès que le seuil de 20 salariés est atteint ou franchi. »
Le reste est sans changement.

Article 2

Modification de l'article 30

En vigueur étendu

A la fin de l'article 30, est ajouté un alinéa relatif au taux de contribution des entreprises de transport sanitaire, rédigé comme suit :
« Par dérogation, dans les entreprises de transport sanitaire, le taux de la contribution au titre de la professionnalisation est porté à 0,25 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 0,35 % dès que le seuil de 10 salariés est atteint ou franchi. »
Le reste est sans changement.

Article 3

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès l'extension de ce dernier.

Article 4

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

En vigueur étendu

Le protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 27 juin 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013 conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique et qui figure dans les grilles en lieu et place du taux conventionnel.

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
Manutentionnaire logistique	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644	
115 L	Préparateur de commandes	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
Agent logistique	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517	
120 L	Contrôleur/flasheur	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953	
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,49	9,69	9,8796	10,0733	10,2671	10,4608
138 L	Opérateur de ligne	9,51	9,74	9,9311	10,1296	10,3244	10,5192
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42
Manutentionnaire logistique	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42	
115 L	Préparateur de commandes	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
Agent logistique	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37	
120 L	Contrôleur/flasheur	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90
Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90	
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 585,86	18 957,58	19 329,29	19 701,01	20 072,73
138 L	Opérateur de ligne	18 661,67	19 034,90	19 408,14	19 781,37	20 154,60
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Employés

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,51	9,69	9,9765	10,2671	10,5576	10,8482	11,1388
120 L	Employé d'ordonnancement	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969
Agent administratif logistique	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969	

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 553,06	19 109,65	19 666,24	20 222,84	20 779,43	21 336,02
120 L	Employé d'ordonnancement	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23
Agent administratif logistique	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23	

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,86	11,1832	11,5090	11,8347	12,1604	12,4861
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
Gestionnaire de stocks	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790	
Correspondant du responsable management de la qualité	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790	
Responsable ou superviseur de lignes	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790	
165 L	Chef de quai logistique	11,35	11,6930	12,0335	12,3741	12,7147	13,0553
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989	
Responsable service client logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989	
Responsable conditionnement à façon	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989	

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 839,52	21 464,71	22 089,89	22 715,08	23 340,26	23 965,45
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
Gestionnaire de stocks	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73	
Correspondant du responsable management de la qualité	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73	
Responsable ou superviseur de lignes	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73	
165 L	Chef de quai logistique	21 775,89	22 429,17	23 082,45	23 735,72	24 389,00	25 042,28
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27

Responsable maintenance d'entrepôt logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27	
200 L	Responsable service client logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
Responsable conditionnement à façon	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27	

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum		
100 L	Responsable management de la qualité	33 138,17	2 485,37	34 795,08	2 609,64	36 451,99	2 733,91	38 108,90	2 858,18
106,5 L	Chef de projet	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
Responsable sécurité	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66	
113 L	Directeur d'exploitation logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
Directeur méthode logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78	
119 L	Directeur conditionnement à façon	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
Directeur de site logistique	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58	
132 L	Directeur de sites logistiques	43 757,13	3 281,78	45 944,99	3 445,87	48 132,84	3 609,96	50 320,70	3 774,05

Dénonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel

En vigueur

Paris, le 26 avril 2013
UFT
68, rue Cardinet
75017 Paris
Monsieur le président,
L'union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI), a négocié et signé le 7 novembre 2011 un accord relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans

les activités du transport de fonds (« l'accord ») avec les organisations syndicales de salariés suivantes :
– la fédération générale CFTC des transports ;
– la fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) ;
– la fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;
– la fédération nationale des transports et de la logistique (FO UNCP) ;
– le syndicat national des activités du transport et du transit (CFE-CGC).
L'accord a également été signé par l'organisation des transports routiers européens (OTRE) [organisation patronale non représentative à la date de signature de l'accord, décision définitive du tribunal administratif de Bordeaux du 28 février 2012].
Force est de constater que l'accord du 7 novembre 2011 fait aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures.
En conséquence, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail et à l'article 4, dernier alinéa, de l'accord conventionnel susvisé, l'UFT, mandatée par FEDESFI, vous notifie par la présente la dénonciation totale de l'accord du 7 novembre 2011.
Conformément aux termes de l'accord, cette dénonciation sera effective à l'issue d'un préavis de 3 mois, et une nouvelle négociation pourrait être engagée dans ce délai.
La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt, conformément aux articles L. 2261-9, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.
Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Avenant n° 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'application de l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, préciser certains points de l'accord susvisé.
Ces précisions permettent notamment de clarifier le statut des conducteurs en périodes scolaires qui effectuent également des prestations de transports dédiés aux personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite.
Par conséquent, l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, modifié par l'avenant n° 1 du 5 juillet 2010, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

Modification de l'article 1er

En vigueur étendu

Pour écarter toute mauvaise interprétation des dispositions du point 1 « L'activité » de l'article 1er de l'accord du 7 juillet 2009, le point 1 dudit article est réécrit comme suit :
« Il s'agit de tout transport exclusivement dédié aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pour lequel le conducteur est amené à apporter un accompagnement au voyageur dépassant l'utilisation des équipements du véhicule (élévateur, palette, etc.). Il peut être régulier, occasionnel ou à la demande. Ne sont donc pas concernés par le présent accord tous autres transports même occasionnellement ou partiellement fréquentés par des personnes handicapées ou à mobilité réduite. »

Article 2

Modification de l'article 2 B

En vigueur étendu

Afin d'apporter davantage de précisions sur les personnes concernées par la formation prévue par l'accord du 7 juillet 2009, le premier paragraphe du point « Délais à respecter » de l'article 2 B « La formation » est réécrit comme suit :
« Conducteur effectuant, à titre permanent ou occasionnellement, un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonction, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante ;

Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010. »

Article 3

Modification de l'article 3 B

En vigueur étendu

L'antépénultième paragraphe de l'article 3 B « Classification » de l'accord du 7 juillet 2009 est réécrit comme suit :
« Ces classifications sont intégrées dans la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs et le coefficient 136 V est intégré dans les grilles des rémunérations des ouvriers des transports routiers de voyageurs. »
L'avant-dernier paragraphe de l'article 3 B de l'accord est supprimé.

Article 4

Modification de l'article 3 C

En vigueur étendu

Afin d'éviter d'éventuelles difficultés d'interprétation, le premier paragraphe de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » de l'accord du 7 juillet 2009 est réécrit comme suit :
« Cette activité est régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et notamment par les dispositions des accords du 18 avril 2002 et du 24 septembre 2004. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'accord du 18 avril 2002, le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes ainsi que les temps à disposition, et que le salarié doit être informé mensuellement de la situation de son compteur''durée du travail''au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie. De même, conformément à la CCNTR, les salariés bénéficient de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier selon le nombre de vacations … ».
En outre, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après le troisième paragraphe de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :
« Les frais afférents à l'utilisation et à la circulation du véhicule, notamment de stationnement, de carburant et d'entretien, sont à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne doit pas faire l'avance des frais. »
Enfin, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« D. – Particularité du conducteur en période scolaire effectuant des services dédiés aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite

Lorsqu'un conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite ne travaille que pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004, il est rappelé que l'ensemble des dispositions de cet accord et notamment du coefficient 137 V, de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier, selon le nombre de vacations, de l'indemnisation de l'amplitude et des coupures s'appliquent. »

Article 5

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature.
Elles feront partie intégrante de l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite.

Article 6

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 relatif à la garantie de l'emploi

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'application de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, préciser certains points de l'accord susvisé et d'y insérer de nouvelles dispositions afin de faciliter les procédures de transfert conventionnel de personnel dans le secteur du transport routier interurbain de voyageurs.
L'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs sera donc modifié comme suit.

Article 1er

Modification du préambule de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu

Afin de rappeler l'importance du respect des délais et de la prise en compte des critères sociaux dans les conventions de transports conclues, la dernière phrase du préambule est réécrite comme suit :

« Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :
– mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
– incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.
Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2323-1 et L. 2323-6 du code du travail relatifs au comité d'entreprise. »

Article 2

Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu

Au regard des évolutions législatives, la référence aux articles du code du travail est modifiée comme suit :
« Lorsque les conditions pour l'application des dispositions des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail ne sont pas remplies, les parties […]. »
Le reste est sans changement.

Article 3

Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu

L'actuel article 2.1 est supprimé et remplacé par un nouvel article 2.1 rédigé comme suit :
« Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public ou d'une délégation de service public, plus généralement appelé “ marché ” ci-dessous.
Les services publics à la demande de transport routier de personnes, généralement appelés TAD, sont également concernés par les présentes dispositions conventionnelles.
De même, en cas de reprise d'un marché de transport sous-traité par l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, les présentes dispositions conventionnelles sont applicables au sous-traitant. L'appellation''entreprise sortante''utilisée ci-après les intègre donc pleinement. »

Article 4

Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu

Le second alinéa de l'article 2.2 est modifié comme suit :
« L'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent également informer sous 48 heures (hors dimanches et fêtes) leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et fêtes) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché. »

Article 5

Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu

La première phrase de l'article 2.4 est modifiée comme suit :
« Le maintien de l'emploi se traduira par une information des salariés “ transférables ” et par la signature d'un avenant au contrat de travail au sein de l'entreprise entrante selon les modalités suivantes : ».
Un point portant sur l'information des salariés est créé. Ce point est rédigé comme suit :
« A. – Information
L'entreprise entrante devra organiser une information du salarié “ transférable ”. »
Les points traitant de l'établissement d'un avenant au contrat de travail, des modalités du maintien de la rémunération, des modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert et du statut collectif sont recodifiés comme suit :
« B. – Etablissement d'un avenant au contrat de travail.
C. – Modalités du maintien de la rémunération.
D. – Modalités d'octroi des congés acquis à la date du transfert.
E. – Statut collectif. »
Enfin, le point relatif aux modalités du maintien de la rémunération est complété comme suit :
« Le versement de cette prime différentielle doit être maintenu tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre les salariés de l'entreprise entrante et le salarié transféré. »

Article 6

Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu

A l'article 2.5, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après le deuxième paragraphe :
« La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de prestataire. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée, à titre indicatif, à l'entreprise entrante. »

Article 7

Modification de l'article 2.7 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu

Le troisième paragraphe de l'article 2.7 est complété ainsi :
« Par ailleurs, par dérogation, le temps de présence de ces salariés acquis dans l'entreprise sortante sera pris en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité aux élections des représentants du personnel organisée dans l'entreprise entrante. »

Article 8

Modification de l'article 2.8 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu

Un paragraphe est inséré avant le dernier paragraphe de l'article 2.8. Ce paragraphe est rédigé comme suit :
« Par dérogation à ce qui précède, l'entreprise sortante pourra aussi transmettre, pour chaque salarié transférable, à l'entreprise entrante le nombre de jour de congés payés restant dû ainsi que les sommes relatives à ces droits. »

Article 9

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature.
Elles feront partie intégrante de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Article 10

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 21 mars 2013, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés

conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.
Il est précisé que l'emploi “ Aide déménageur ” coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III, IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er mai 2014.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe
Barème des rémunérations conventionnelles des entreprises de transport de déménagement à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2014

Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,54
128 D	9,66
138 D	9,80
150 D	10,30

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :
– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
– 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,32 € ou 24,06 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,64 €.
Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,64 €.

Employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,63
120	9,67
125	9,73
132,50	9,79
140	9,89
148,50	9,99

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,34
2	157,50	10,44
3	165	10,76
4	175	11,37
5	185	12,04
6	200	13,01
7	215	13,98
8	225	14,64

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2014

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 275	2 345
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	33 308	2 497
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 342	2 651
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 217	2 791
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 283	3 096
6	145	Jusqu'à 5 ans	45 349	3 401
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.
Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories socioprofessionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.
La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 78, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Ancienneté

En vigueur étendu

L'article 5 de l'annexe IV est complété comme suit :

« Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :
– 5 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 5 années dans la catégorie ;
– 10 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 10 années dans la catégorie ;
– 15 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 15 années dans la catégorie ;
– 17 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 20 années dans la catégorie ;
– 18,5 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 25 années dans la catégorie ;
– 20 % de la rémunération minimale professionnelle garantie après 30 années et dans la catégorie. »

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.
Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories socioprofessionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.
La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 86, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Ancienneté

En vigueur étendu

L'article 4 de l'annexe III est complété comme suit :

« Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux

majorations suivantes :
– 3 % du salaire minimal professionnel garanti après 3 années ;
– 6 % du salaire minimal professionnel garanti après 6 années ;
– 9 % du salaire minimal professionnel garanti après 9 années ;
– 12 % du salaire minimal professionnel garanti après 12 années ;
– 15 % du salaire minimal professionnel garanti après 15 années ;
– 17 % du salaire minimal professionnel garanti après 20 années ;
– 18,5 % du salaire minimal professionnel garanti après 25 années ;
– 20 % du salaire minimal professionnel garanti après 30 années. »

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II « Employés »

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.
Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories socioprofessionnelles prévues par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.
La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 88, ce dernier en date du 19 février 2013, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Ancienneté

En vigueur étendu

L'article 3 de l'annexe II est complété comme suit :

« Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

– 3 % du salaire minimal professionnel garanti après 3 années ;
– 6 % du salaire minimal professionnel garanti après 6 années ;
– 9 % du salaire minimal professionnel garanti après 9 années ;
– 12 % du salaire minimal professionnel garanti après 12 années ;
– 15 % du salaire minimal professionnel garanti après 15 années ;
– 17 % du salaire minimal professionnel garanti après 20 années ;
– 18,5 % du salaire minimal professionnel garanti après 25 années ;
– 20 % du salaire minimal professionnel garanti après 30 années. »

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 103 du 13 février 2014 relatif à l'annexe I « Ouvriers »

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39B.
Soucieux de créer un rééquilibrage des grilles d'ancienneté entre les différentes catégories socioprofessionnelles prévues

par la CCNTR, mais également de récompenser la stabilité du salarié au sein de l'entreprise tout en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les partenaires sociaux décident d'instaurer des dispositions spécifiques pour les grilles d'ancienneté du transport routier de voyageurs.
La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les avenants nos 1 à 102, ce dernier en date du 19 février 2013, est de nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Ancienneté

En vigueur étendu

L'article 13 de l'annexe I est complété comme suit :

« d) Dispositions spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

– 2 % du taux horaire conventionnel après 1 année ;
– 6 % du taux horaire conventionnel après 5 années ;
– 8 % du taux horaire conventionnel après 10 années ;
– 10 % du taux horaire conventionnel après 15 années ;
– 14 % du taux horaire conventionnel après 20 années ;
– 17 % du taux horaire conventionnel après 25 années ;
– 20 % du taux horaire conventionnel après 30 années. »

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1)

Article 1er

Modifications des dispositions de l'accord du 28 mars 1997 modifié

En vigueur étendu

1. Nombre d'années de conduite requis

Dans les articles I. 1, I. 2 et I. 3, le nombre d'années de conduite requis pour être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :
– 25 ans et 3 mois de conduite seront requis au 1er avril 2014 ;
– 25 ans et 6 mois de conduite seront requis au 1er août 2014 ;
– 25 ans et 9 mois de conduite seront requis au 1er décembre 2014 ;
– porté à 26 ans de conduite au 1er avril 2015.

NB. – Pour les convoyeurs des entreprises de transport de fonds et de valeurs, ce nombre d'années reste fixé à 20 ans.

2. Contrepartie d'embauche. – Remplacement d'un cotisant par un cotisant

Les dispositions des articles VI. 1 et VI. 2 sont remplacées par les dispositions suivantes :
« Toute cessation d'activité d'un salarié dans les conditions prévues au présent accord doit donner lieu, dans l'entreprise qui employait le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cotisant au dispositif CFA, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.
Cette embauche doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et peut intervenir, au plus tôt, dans un délai de 3 mois avant la date de départ effectif de ladite entreprise. »

3. Plafonnement du montant de l'allocation

Dans l'article IV. 1, le plafond du montant de l'allocation est ramené de 1,5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à 1 fois ce plafond diminué des prélèvements sociaux et fiscaux obligatoires.

Article 2

Durée de mise en œuvre des dispositions

En vigueur étendu

Les dispositions concernant le nombre d'années de conduite requis sont mises en œuvre à titre transitoire.
Ces dispositions sont prises dans le but de reconstituer les fonds propres du régime à un niveau excédentaire.
Les partenaires sociaux conviennent, dès la reconstitution des fonds propres de ce régime, d'apprécier l'opportunité de revoir le taux d'appel de la cotisation de la profession et le nombre minimal d'années de conduite requis pour être éligible au congé de fin d'activité.
Afin de faciliter le suivi des dispositions arrêtées par les parties signataires, il est demandé à l'opérateur gestionnaire de fournir aux partenaires sociaux, au moins une fois par an, tous les éléments statistiques qu'ils pourront lui demander.

Article 3

Traitement des dossiers de demande de CFA

En vigueur étendu

Les dossiers conformes aux critères d'éligibilité, déposés avant la date d'entrée en application du présent accord, restent soumis au dispositif en vigueur jusqu'à cette date (soit le 31 mars 2014).
A compter de la date d'entrée en application du présent accord, les dossiers seront instruits et leur prise en charge décidée dans le respect des nouvelles conditions d'éligibilité au CFA.

Article 4

Date d'entrée en application

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa date d'extension, et au plus tard au 1er avril 2014.

Article 5

Dispositions spéciales

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur de l'accord du 11 mars 2014 portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).

Article 6

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de la responsabilité collective des partenaires sociaux tant vis-à-vis des salariés que des entreprises de la branche

du transport routier et devant la nécessité de reconstituer les fonds propres comme la trésorerie du dispositif CFA, les partenaires sociaux conviennent, en plus de l'augmentation du taux d'appel des cotisations, d'apporter aux dispositions des accords antérieurs les modifications suivantes sous la forme de deux accords complémentaires et indissociables pour remplir l'objectif de reconstitution des fonds propres et la trésorerie dudit dispositif CFA : l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1) et l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).
Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable progression des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par anticipation au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.
Par ces mesures, au-delà du sens profond des responsabilités dont ils font montre tant vis-à-vis des entreprises que de leurs conducteurs, les partenaires sociaux entendent exprimer à l'Etat, également contributeur au financement de ce régime depuis sa création, leur attachement à sa pérennité, dans le respect d'équilibres financiers pertinents au regard des nouvelles conditions d'éligibilité dorénavant fixées.

Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 2)

Article 1er

Modifications des dispositions de l'accord du 30 mai 2011 modifié

En vigueur étendu

Suspension de la dérogation « carrières longues »

La dérogation prévue à l'article 2.2, paragraphe B, est suspendue pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, de déménagement ainsi que de transport de fonds et de valeurs.
Ces dispositions sont prises dans le but de reconstituer les fonds propres du régime.
Afin de faciliter le suivi des dispositions arrêtées par les parties signataires, il est demandé à l'opérateur gestionnaire de fournir aux partenaires sociaux, au moins une fois par an, tous les éléments statistiques qu'ils pourront lui demander.

Article 2

Traitement des dossiers de demande de CFA

En vigueur étendu

Les dossiers conformes aux critères d'éligibilité, déposés avant la date d'entrée en application du présent accord, restent soumis au dispositif en vigueur jusqu'à cette date (soit le 31 mars 2014).
A compter de la date d'entrée en application du présent accord, les dossiers seront instruits et leur prise en charge décidée dans le respect des nouvelles conditions d'éligibilité au CFA.

Article 3

Date d'entrée en application

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de sa date d'extension, et au plus tard au 1er avril 2014.

Article 4

Dispositions spéciales

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est indissociable de l'entrée en vigueur de l'accord du 11 mars 2014 portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1).

Article 5

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de la responsabilité collective des partenaires sociaux tant vis-à-vis des salariés que des entreprises de la branche du transport routier et devant la nécessité de reconstituer les fonds propres comme la trésorerie du dispositif CFA, les partenaires sociaux conviennent, en plus de l'augmentation du taux d'appel des cotisations, d'apporter aux dispositions des accords antérieurs les modifications suivantes sous la forme de deux accords complémentaires et indissociables pour remplir l'objectif de reconstitution des fonds propres et la trésorerie dudit dispositif CFA : l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 1) et l'accord portant aménagement du dispositif congé de fin d'activité (partie 2).
Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable progression des bénéficiaires des mesures de départ anticipé, communément appelés « carrières longues » (non mesurables par anticipation au regard des modalités de reconnaissance de cette situation par les caisses d'assurance retraite et de santé au travail [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds propres et la trésorerie du régime CFA.
Par ces mesures, au-delà du sens profond des responsabilités dont ils font montre tant vis-à-vis des entreprises que de leurs conducteurs, les partenaires sociaux entendent exprimer à l'Etat, également contributeur au financement de ce régime depuis sa création, leur attachement à sa pérennité, dans le respect d'équilibres financiers pertinents au regard des nouvelles conditions d'éligibilité dorénavant fixées.

Avenant n° 18 du 27 mai 2014 à l'accord du 5 mars 1991 portant révision de la nomenclature des primes

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants nos 1 à 17, ce dernier en date du 26 novembre 2012, sont modifiées comme suit.

Article 1er

Nomenclature et définitions des emplois

En vigueur étendu

La nomenclature et les définitions des emplois de l'annexe I, modifiée par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993, sont modifiées comme suit :

« Personnel ouvrier

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le personnel ouvrier des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs à titre principal ou à titre accessoire est classé dans les différents types d'emplois de convoyeur de fonds et valeurs suivants.
Le personnel entrant dans le champ d'application de l'article 1er du présent accord et dont l'emploi présente des caractéristiques correspondant dans leur principe aux descriptifs de tâches et fonctions ci-après doit répondre à toutes les exigences réglementaires et conventionnelles propres au convoyeur de fonds et valeurs.
Il est distingué les modes de transport de fonds et valeurs (dont les modes opératoires sont ci-après détaillés) suivants :
– véhicule blindé : trois convoyeurs armés ;
– véhicule blindé équipé d'un système alternatif : trois convoyeurs ou deux convoyeurs, armés ;
– véhicule banalisé équipé d'un système alternatif : deux convoyeurs ;
– véhicule semi-blindé équipé d'un système alternatif : deux convoyeurs ;
– véhicule léger destiné aux prestations de transport de fonds et valeurs pour lesquelles le seuil réglementaire des fonds et valeurs transportés ne rend pas obligatoire l'un des modes de transport ci-dessus.
Il est expressément rappelé que le transport de la monnaie divisionnaire, dès lors que le montant transporté est supérieur ou égal à 30 000 €, doit obligatoirement se faire en véhicule blindé avec trois hommes armés.
Afin de garantir la sécurité des personnels, les véhicules utilisés doivent comporter les équipements de sécurité prévus par la réglementation en vigueur.
Dans le cadre du transport de fonds et valeurs nécessitant l'usage de systèmes alternatifs, le volume des fonds collectés ne doit pas dépasser, pour chaque desserte, la capacité du système alternatif utilisé.
Il est également précisé que le centre de gestion de l'entreprise est en mesure de repérer immédiatement à tout moment la position du véhicule grâce au dispositif de géolocalisation embarqué.
Chaque emploi de convoyeur, en fonction du mode de transport utilisé, comporte les missions principales suivantes :
Convoyeur-garde
Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :
– participe au chargement et déchargement des colis ;
– range le coffre ;
– prépare les colis à livrer lors de la desserte ;
– vérifie l'état des colis (plombs et scellés) ;
– manipule les colis à l'intérieur des locaux de l'entreprise jusqu'à l'obtention de la décharge ;
– met en œuvre les appareils de manutention ou de levage ne nécessitant pas de connaissances technologiques particulières (ex. : transpalette, hayon élévateur) ;
– participe au nettoyage du coffre et de la cabine du véhicule ;
– protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
– reconnaît les lieux et protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client.
Convoyeur-conducteur
Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois

convoyeurs armés :
– participe au chargement et déchargement des colis ;
– conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
– s'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
– procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
– procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
– diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
– s'assure du nettoyage complet du véhicule ;
– respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
– protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt ;
– est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.
Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi-blindé comportant un équipage de deux convoyeurs armés :
– participe au chargement et déchargement des colis ;
– conduit de manière professionnelle et rationnelle, c'est-à-dire conformément aux exigences techniques du matériel et de la sécurité ;
– s'assure de la possession des documents nécessaires à la circulation du véhicule et au transport des marchandises ;
– procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule avant son utilisation (niveaux, pneus, éclairage, système de freinage, etc.) ;
– procède aux vérifications de l'état de marche des systèmes d'alarme, de communication, et des systèmes de verrouillage des portes et meurtrières équipant le véhicule ;
– diagnostique les pannes du véhicule et de ses équipements dans la limite du niveau de connaissances requises ;
– s'assure du nettoyage complet du véhicule ;
– respecte l'ensemble des réglementations propres au véhicule utilisé ;
– est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.
A l'arrivée sur le site client :
– stationne obligatoirement le véhicule dans les emplacements réservés à cet effet, et/ ou à défaut conformément au protocole de sécurité ;
– permet au messager de se rendre dans le coffre pour récupérer la technologie embarquée destinée au donneur d'ordre (dans véhicule à trois compartiments) ;
– éteint le véhicule une fois le messager prêt à descendre, active le dispositif d'immobilisation du véhicule, et le rejoint dans le coffre (véhicule à deux compartiments) ou le sas du véhicule (véhicule à trois compartiments) ;
– en possession de moyens de communication :
– il se dirige avec vigilance en direction du point de desserte et effectue une reconnaissance complète du point selon la procédure établie pour cette desserte ;
– selon la typologie des locaux desservis, le conducteur reste à l'extérieur ou à l'intérieur des locaux sécurisés pour surveiller et assurer la protection du messager lors de sa sortie ;
– protège le messager à partir d'un point fort, garde la main sur son arme et lui confirme par radio ou d'un geste qu'il peut descendre du véhicule.
En retour de desserte :
– après s'être assuré des aspects sécuritaires, le conducteur commande l'ouverture à distance du véhicule ;
– permet le retour du messager dans le véhicule en déclenchant l'ouverture de la porte latérale à l'aide de la télécommande d'ouverture, puis remonte dans le véhicule ;
– le conducteur reprend le volant et désactive le dispositif d'immobilisation du véhicule, pendant que le messager procède au rangement de la technologie dans le coffre du véhicule.
Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de deux convoyeurs non armés :
– prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ;
– contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
– procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système antieffraction si installé ...), de communication et du système d'immobilisation du véhicule (antidémarrage) et de verrouillage des portes ;
– conduit le véhicule de manière responsable et sécuritaire en conformité avec les règles en vigueur ;
– depuis l'intérieur du véhicule : procède à la reconnaissance des lieux lors des prestations, prend les mesures adéquates

liées à la protection du messager et à la sauvegarde du véhicule selon les procédures en vigueur ;
– participe aux opérations de chargement/ déchargement des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.) sur le centre-fort en début et en fin de service ;
– est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.
Convoyeur-messager
Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de trois convoyeurs armés :
– prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité embarqué pour les entreprises équipées) ;
– participe au chargement et déchargement des colis ;
– prend en charge et assure la responsabilité du chargement et du déchargement du véhicule et, en fin de déchargement, vérifie que le coffre a été vidé ;
– assure la responsabilité des colis transportés (état, scellés, nature et quantité) et leur transport sous escorte ;
– assure le pointage correct des sommes au cours des opérations de guichet ;
– assure les contacts élémentaires, dans le cadre de la procédure de sécurité élaborée par l'entreprise, avec des tiers extérieurs, à l'occasion de la collecte ou de la livraison des fonds et valeurs ;
– vérifie, en cas de contact avec le client, l'apposition par une personne accréditée de son cachet commercial ou d'une signature, ainsi que de la date de livraison sur le document de transport ;
– prend en charge les clefs, les cartes d'accès, le système de traçabilité pour les entreprises équipées et les colis ;
– procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
– valide par les moyens existants l'enlèvement ou la livraison des colis ;
– protège son coéquipier et les fonds et valeurs transportés lorsqu'il est affecté aux opérations de ramassage ou de livraison chez le client ;
– informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
– protège les membres de l'équipage depuis l'intérieur du fourgon blindé dont il a la garde à un point d'arrêt.
Prestations sur les automates bancaires
Conformément aux textes réglementaires, ce dispositif ne s'impose que lorsque le stationnement du véhicule blindé de transport de fonds en protection de l'immeuble ou de l'automate bancaire est possible, uniquement dans les conditions de desserte définies par lesdits textes.
Lorsque cette mission est effectuée par un personnel initialement « agent ou technicien de maintenance », son contrat de travail fera obligatoirement l'objet d'un avenant.
Pour les convoyeurs-messagers en activité dans l'entreprise à la date de signature du présent avenant, les entreprises s'engagent à privilégier la notion de volontariat pour l'affectation à des tournées impliquant une prestation sur les automates bancaires :
– gère les automates de dépôt (remises chèques et espèces) ;
– procède aux arrêtés de caisse et édite la bande journal, les compteurs, les rejets et les cartes capturées ;
– procède au retrait et au conditionnement ou au comptage des fonds présents dans l'automate (y compris rejets) ;
– procède à la mise en place des fonds destinés à l'automate bancaire ;
– bassure la saisie des montants dans les compteurs ;
– gère les cartes confisquées par les appareils ;
– alimente l'appareil en consommables (tickets, enveloppes et éventuellement bandes journal....) ;
– remet en service l'automate bancaire.
Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule blindé ou semi-blindé comportant un équipage de deux convoyeurs armés :
– prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), des clefs et de tout matériel nécessaire à la conduite de la mission (y compris le système de traçabilité pour les entreprises équipées) ;
– conserve la maîtrise de l'ouverture de la porte latérale (selon le type de dispositif de sécurité) et de sa fermeture dès qu'il est au sol ;
– conserve la main sur son arme de service durant le trajet piétonnier ;
– procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
– pénètre dans les locaux et réalise les opérations de ramassage et de livraison selon les procédures en vigueur ; utilise pour les entreprises équipées le système de traçabilité ;
– assure le recensement précis, vérifie l'état et le nombre des colis conditionnés sur le site client ;
– s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de

déchargement, s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
– se met en relation par moyen de communication avec le conducteur pour annoncer son retour à l'issue des opérations ;
– retour rapide vers le véhicule sous protection et dépose la valise ou le conteneur dans le sas (dans véhicule à trois compartiments) ;
– protège le convoyeur lors de la phase de remontée dans le véhicule, puis retour en cabine ;
– informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
– est responsable, de retour au centre-fort, du déchargement du véhicule.
Pour les prestations de transport de fonds et valeurs réalisées en véhicule banalisé comportant un équipage de deux convoyeurs non armés :
– prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
– assure la responsabilité du bon déroulement de la prestation selon les procédures en vigueur et maintient un contact radio avec le conducteur ;
– en fonction de la technologie utilisée, assure le recensement précis des colis conditionnés sur le site client ;
– procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
– s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement, s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
– informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
– est responsable, de retour au centre-fort, du déchargement du véhicule.
Pour les prestations de transport de fonds pour lesquelles le seuil réglementaire des fonds transportés ne rend pas obligatoire l'un des trois modes de transport précédents :
– prend en charge et assure la responsabilité des technologies embarquées (conteneurs, valises, etc.), clefs et matériels pendant toute la durée des missions ;
– prend en charge le véhicule affecté, prend en compte et vérifie les documents obligatoires ; contrôle les niveaux et s'assure du bon fonctionnement des équipements de signalisation ;
– procède aux vérifications élémentaires de l'état de marche du véhicule et des systèmes d'alarme (notamment système antieffraction ...), de communication et du système d'immobilisation du véhicule (antidémarrage) et de verrouillage des portes ;
– assume d'une manière générale la responsabilité du matériel et de l'équipement ;
– procède au pointage des valeurs en conformité avec la feuille de route et s'assure, au gré du plan de desserte, que les fonds et valeurs contenus dans le véhicule n'excèdent pas le seuil réglementaire ;
– en phase de desserte, éteint le véhicule et active son dispositif d'immobilisation ;
– procède aux dessertes chez les clients selon les dispositions prévues dans les protocoles de sécurité selon les procédures en vigueur ;
– s'assure du chargement et du déchargement des colis et technologies stockés dans leur compartiment ; en fin de déchargement s'assure que le compartiment du véhicule coffre a été vidé ;
– informe sa hiérarchie immédiatement en cas d'incident survenu durant la tournée ;
– est responsable du respect de l'ensemble des dispositions réglementaires liées à la conduite du véhicule.
En outre, dans le cadre des missions exercées par le convoyeur-messager dans ce type de transport, le véhicule utilisé doit disposer des équipements sécuritaires suivants : système de communication et système d'alarme, reliés au centre d'alerte de l'entreprise ; système de géolocalisation permettant à l'entreprise de déterminer à tout moment l'emplacement du véhicule ; dispositifs homologués garantissant que les billets seront rendus impropres à leur destination, soit en nombre au moins égal à celui des points de desserte, soit équipés d'un système de collecteur ne pouvant être ouvert que dans une zone ou un lieu sécurisé.
*
* *
Pour chaque emploi ci-dessus défini, les opérations exécutées doivent faire l'objet, sur demande d'un personnel d'encadrement ou en cas d'incident, d'un compte rendu écrit.
L'emploi s'exerce à partir des instructions de travail précises et détaillées sous le contrôle direct du responsable hiérarchique.
L'exécution des missions visées ci-dessus suppose les connaissances, aptitudes et autorisations suivantes :
– un niveau de fin de scolarité obligatoire ;
– le/ les certificats de qualification professionnelle (CQP) appropriés ou équivalence ;
– la détention de la carte professionnelle et, lorsque nécessaire, un arrêté préfectoral d'autorisation de port d'arme ;
– le maniement et l'entretien courants des armes et/ ou des technologies utilisées dans l'entreprise ;
– la possession pour les conducteurs du permis de conduire en cours de validité correspondant à la catégorie du véhicule

utilisé et des formations obligatoires complémentaires. »

Article 2

Création d'une prime

En vigueur étendu

Il est inséré entre l'article 27 et l'article 28 de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs un nouvel article rédigé comme suit.

« Article 27 bis
Prime de prestation sur les automates bancaires

Il est créé une prime dont bénéficie le convoyeur-messager dès lors qu'il aura en charge des prestations d'alimentation des automates bancaires réalisées en véhicule blindé comportant un équipage de 3 convoyeurs armés.
Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet.
Cette prime est versée au personnel pouvant y prétendre sans condition d'ancienneté.
Cette prime est versée mensuellement conformément aux dispositions prévues par l'article 26. b du présent accord, définissant les jours de présence effective.
Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. Elle est versée dès la première prestation d'alimentation d'un automate bancaire dans le mois civil considéré. »

Article 3

Modifications de l'annexe III

En vigueur étendu

L'annexe III de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs est modifiée comme suit :
« d) Montant de la prime de prestations sur les automates bancaires pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimé en euros :
– montant de la prime applicable au 1er juin 2014 : 80 € ;
– montant de la prime applicable au 1er juin 2015 : 100 €. »

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I « Ouvriers »

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 103, ce dernier, en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Préambule

Le coursier sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des coursiers telles que définies dans l'avenant n° 94 (version en vigueur).
Toutefois, en raison des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé, est institué le présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu

Les nomenclatures et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport. – Personnel roulant « marchandises » sont complétées comme suit, et il est institué l'emploi suivant :

« Groupe 3 2 ter Coursier sur véhicule non motorisé

Ouvrier chargé d'enlever des objets dont il doit assurer la préservation et qu'il doit livrer au destinataire, dans le cadre d'un service en course à course (à la demande) et/ ou en tournée et/ ou en distribution, au moyen d'un véhicule non motorisé avec ou sans remorque.
Le véhicule deux roues non motorisé peut, toutefois, bénéficier d'une assistance électrique.
L'exercice de l'emploi suppose les connaissances suivantes :
– lecture et utilisation de plans et de cartes géographiques ;
– utilisation courante des moyens de télécommunication.
L'emploi de coursier implique de respecter les règles suivantes :

Conduite-sécurité

En toutes circonstances, le coursier doit conduire son véhicule dans le strict respect du code de la route et des règles de sécurité qui s'imposent au regard de l'environnement dans le cadre duquel il exerce son métier.
L'exercice professionnel du poste nécessite le port d'équipements de sécurité conformes aux normes en vigueur, et

comprenant au minimum les éléments suivants : casque, gants, gilet ou vêtements avec éléments de haute visibilité et chaussures adaptées.
Les équipements de sécurité obligatoires et l'équipement minimum mentionné ci-dessus sont fournis ou financés par l'employeur.
Le port de ces éléments de sécurité par le salarié est obligatoire.

Sécurité des véhicules et des objets confiés

En toutes circonstances, le coursier doit, pendant toute l'exécution de sa mission, prendre toutes les dispositions possibles en vue de la garde et la préservation du véhicule dont il a la charge et des objets confiés contenus dans le dispositif prévu à cet effet, en utilisant les moyens mis à sa disposition par l'entreprise.
Le poids total du sac à dos incluant la marchandise ne peut excéder 5 kg.

Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Cas général :
Un véhicule adapté au salarié est mis à disposition par l'entreprise.
Le coursier est responsable du maintien en ordre de marche et de l'entretien courant du véhicule (notamment gonflage des pneumatiques, réglage des freins, remplacement des ampoules, réflecteurs et catadioptres) qui lui est confié par l'entreprise, dans le respect des principes fixés par le code de la route.
Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chaque prise de service.
Il est capable d'assurer le dépannage courant du véhicule.
Les frais inhérents à l'exploitation du véhicule sont pris en charge par l'entreprise ; ainsi que l'équipement de sécurité et de protection.
Cas particulier :
Le coursier utilise son véhicule personnel dans le cadre d'un accord individuel écrit avec son employeur. Ce document précise les conditions d'utilisation par le coursier de son véhicule personnel et peut prévoir des conditions spécifiques d'un éventuel retour, à tout moment du contrat, au régime du cas général.
Le retour à l'application du cas général nécessite, en tout état de cause, la conclusion d'un nouvel accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié.
Le coursier est responsable du bon entretien du véhicule personnel utilisé dans le cadre de sa prestation de travail, conformément aux obligations prévues par le code de la route et particulièrement des organes de sécurité (notamment pneumatiques, freins, éclairage).
Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chaque prise de service.
Il est capable d'assurer le dépannage courant du véhicule.
Il doit être en capacité de justifier de l'assurance professionnelle de son véhicule.
Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées “ indemnités d'entretien ”, calculées sur la base du kilométrage parcouru à titre professionnel, et les modalités de calcul selon le barème des impôts en vigueur.
En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise fournit au coursier un véhicule de remplacement, pendant le temps nécessaire à sa réparation afin de lui permettre d'accomplir sa prestation de travail.
Dans cette situation, le kilométrage parcouru avec le véhicule de remplacement ne peut donner lieu à indemnisation.

Exécution du transport et traitement des anomalies

Le coursier doit respecter les consignes données par sa hiérarchie et, sauf imprévu, il lui appartient d'informer le régulateur de l'évolution de sa livraison et/ ou de sa tournée dans les meilleurs délais.
Il doit également remplir et faire viser les documents nécessaires tant lors de l'enlèvement que lors de la livraison.
Le coursier doit obligatoirement et immédiatement informer sa hiérarchie, avec les moyens mis à sa disposition par l'entreprise, de toute anomalie pouvant donner lieu à conséquences et/ ou préjudices.
En cas d'accident, il doit le signaler dès que possible à sa hiérarchie et peut être amené à rédiger un constat amiable.
Il doit rendre compte des incidents de route le jour de leur réalisation ou au plus tard le lendemain matin, dès la prise de service.

Autres tâches

Le coursier peut être employé au traitement des documents administratifs directement liés à l'exercice de ses missions (classement de ses bordereaux de livraison et de ses bons “ papiers ”...).
Lorsque l'entreprise met le véhicule à disposition du coursier salarié, celui-ci peut être employé à des travaux de petit entretien (tel que défini ci-dessus) et de lavage du véhicule. Dans ce cas, le matériel ou les moyens appropriés ainsi que les vêtements de protection sont fournis par l'employeur.
Le coursier sur véhicule non motorisé bénéficie des mêmes classifications que le coursier sur véhicule deux roues (Groupe 3, emploi 2 bis). »

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 7 du 19 décembre 2012, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

Rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique et qui figure dans les grilles en lieu et place du taux conventionnel.

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la signature du présent avenant.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe IV

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'Embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	33 668,38	2 525,13	35 351,80	2 651,38	37 035,22	2 777,64	38 718,64	2 903,90

106,5 L	Chef de projet	35 865,21	2 689,89	37 658,47	2 824,39	39 451,73	2 958,88	41 244,99	3 093,37
	Responsable sécurité	35 865,21	2 689,89	37 658,47	2 824,39	39 451,73	2 958,88	41 244,99	3 093,37
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 045,76	2 853,43	39 948,04	2 996,10	41 850,34	3 138,78	43 752,62	3 281,45
	Directeur méthode logistique	38 045,76	2 853,43	39 948,04	2 996,10	41 850,34	3 138,78	43 752,62	3 281,45
119 L	Directeur conditionnement à façon	39 786,96	2 984,02	41 776,31	3 133,22	43 765,66	3 282,42	45 755,00	3 431,63
	Directeur de site logistique	39 786,96	2 984,02	41 776,31	3 133,22	43 765,66	3 282,42	45 755,00	3 431,63
132 L	Directeur de sites logistiques	44 457,24	3 334,29	46 680,10	3 501,01	48 902,96	3 667,72	51 125,83	3 834,44

En vigueur étendu

Annexe III
Personnels techniciens et agents de maîtrise
Taux horaires applicables à compter du 1er avril 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,03	11,3609	11,6918	12,0227	12,3536	12,6845
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Gestionnaire de stocks	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Responsable ou superviseur de lignes	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
165 L	Chef de quai logistique	11,53	11,8759	12,2218	12,5677	12,9136	13,2595
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
200 L	Responsable service client logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable conditionnement à façon	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 172,95	21 808,14	22 443,33	23 078,52	23 713,70	24 348,89
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Gestionnaire de stocks	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Correspondant du responsable management de la qualité	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Responsable ou superviseur de lignes	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
165 L	Chef de quai logistique	22 124,30	22 788,03	23 451,76	24 115,49	24 779,22	25 442,95
200 L 200 L	Chef d'exploitation logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
	Responsable service client logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
	Responsable conditionnement à façon	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73

En vigueur étendu

Annexe II
Personnels employés
Taux horaires applicables à compter du 1er avril 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,68	9,85	10,1455	10,4410	10,7365	11,0320	11,3275
120 L	Employé d'ordonnancement	9,73	9,90	10,1970	10,4940	10,7910	11,0880	11,3850
	Agent administratif logistique	9,73	9,90	10,1970	10,4940	10,7910	11,0880	11,3850

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans

110 L	Assistant inventaire	18 849,91	19 415,41	19 980,90	20 546,40	21 111,90	21 677,40
120 L	Employé d'ordonnancement	18 960,53	19 529,35	20 098,16	20 666,98	21 235,79	21 804,61
	Agent administratif logistique	18 960,53	19 529,35	20 098,16	20 666,98	21 235,79	21 804,61

En vigueur étendu

Annexe I
Personnels ouvriers
Taux horaires applicables à compter du 1er avril 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	9,61	9,65	9,8430	10,0360	10,2290	10,4220
	Manutentionnaire logistique	9,61	9,65	9,8430	10,0360	10,2290	10,4220
115 L	Préparateur de commandes	9,62	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
	Agent logistique	9,62	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
120 L	Contrôleur/flasheur	9,64	9,78	9,9756	10,1712	10,3668	10,5624
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,64	9,78	9,9756	10,1712	10,3668	10,5624
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,66	9,85	10,0470	10,2440	10,4410	10,6380
138 L	Opérateur de ligne	9,68	9,90	10,0980	10,2960	10,4940	10,6920
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	18 518,88	18 889,26	19 259,64	19 630,01	20 000,39
	Manutentionnaire logistique	18 518,88	18 889,26	19 259,64	19 630,01	20 000,39
115 L	Préparateur de commandes	18 676,87	19 050,41	19 423,94	19 797,48	20 171,02
	Agent logistique	18 676,87	19 050,41	19 423,94	19 797,48	20 171,02
120 L	Contrôleur/flasheur	18 756,40	19 131,53	19 506,66	19 881,78	20 256,91
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 756,40	19 131,53	19 506,66	19 881,78	20 256,91
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 883,23	19 260,89	19 638,56	20 016,22	20 393,89

138 L	Opérateur de ligne	18 960,26	19 339,47	19 718,67	20 097,88	20 477,08
Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 11 du 6 janvier 2014, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.
Il est précisé que l'emploi “ aide-déménageur ” coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,62
128 D	9,76
138 D	9,90
150 D	10,40

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :
– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
– 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,42 € ou de 24,30 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,71 €.
Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,71 €.

Employés

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,73
120	9,77
125	9,83
132,50	9,89

140	9,99
148,50	10,09

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,44
2	157,50	10,54
3	165	10,87
4	175	11,48
5	185	12,16
6	200	13,14
7	215	14,12
8	225	14,79

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans...	31 588	2 369
2	106,50	Jusqu'à 5 ans...	33 641	2 523
3	113	Jusqu'à 5 ans...	35 695	2 677
4	119	Jusqu'à 5 ans...	37 589	2 819
5	132	Jusqu'à 5 ans...	41 696	3 127
6	145	Jusqu'à 5 ans...	45 802	3 435
(1) Article 5, alinéa 4.				

Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

Entreprises concernées :
Le présent accord s'applique aux entreprises de transport de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.
Personnels concernés :
Le présent accord s'applique aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées ci-dessus.

Article 2

Prime horaire de nuit spécifique au secteur du transport de déménagement

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de transport de déménagement sont pleinement concernées par l'application du protocole d'accord relatif au travail de nuit dans le transport routier de marchandises, les activités auxiliaires du transport et le transport de déménagement du 14 novembre 2001. Toutefois, souhaitant un indicateur propre au déménagement, ils décident de modifier pour les entreprises du transport de déménagement les dispositions relatives à la compensation pécuniaire prévue à l'article 3.1 « Compensation pécuniaire » dudit protocole d'accord, le reste du protocole susvisé restant inchangé et continuant à s'appliquer.
Ainsi, pour le secteur du déménagement, la référence utilisée pour la prime horaire dans le protocole d'accord du 14 novembre 2001 est annulée. Elle est remplacée par une référence propre au secteur du transport de déménagement, à savoir une prime horaire égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 D, pris comme référence pour l'ensemble des personnels visés à l'article 1er « Champ d'application » du présent accord.
Dans l'attente de l'entrée en application du présent accord opérant la substitution de la référence de la prime horaire, l'alinéa 2 de l'article3.1 « Compensation pécuniaire » du protocole d'accord du 14 novembre 2001 continue de s'appliquer.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les spécificités propres aux entreprises de transport de déménagement, les partenaires sociaux adoptent les dispositions suivantes :

Avenant n° 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé

Article 1er

Modification du champ d'application

En vigueur étendu

L'erreur matérielle concernant la numérotation du paragraphe « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord susvisé est rectifiée, le a « Salariés bénéficiaires » étant transformé en b « Salariés bénéficiaires » et le b « Ayants droit » en c « Ayants droit ».
Le premier paragraphe du I « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord susvisé est modifié comme suit :
« Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées. »
Le reste de l'article 1er est sans changement.
En conséquence, au dernier alinéa de l'article 5 « Financement », les mots : « au terme du 6e mois civil entier » sont remplacés par les mots : « à compter du premier mois civil ».
Le reste de l'article 5 est sans changement.

Article 2

Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport est modifiée par le présent avenant comme suit :

Annexe « Prestations de la complémentaire santé »

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0020.pdf

Il est rappelé que le régime frais de santé de la convention collective du transport et des activités auxiliaires est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).
En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :
– de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
– des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
– des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription du médecin traitant hors protocole de soins ;

– de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale. »

Article 3

Mise à jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu

L'article 6 « Cessation des garanties et cas de maintien de droit » de l'accord du 1er octobre 2012 est modifié et désormais rédigé comme suit :
« En dehors de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle).
La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.
Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :
– les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.
L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.
L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.
Le maintien des garanties cesse :
– dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
– à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
– à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
– au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
– à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise ;
– en cas de décès.
Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.
L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.
Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié ;
– les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite “ loi Evin ”, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.
Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.
En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. »

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 3 légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014, le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Article 5

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.
Fait à Paris, le 8 septembre 2015.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la portabilité des droits issues de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui définit le nouveau « cahier des charges » des contrats dits « responsables », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé ;
Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 ;
Considérant que ces dispositions législatives et réglementaires conduisent à une nécessaire mise en conformité du régime frais de santé institué par l'accord du 1er octobre 2012 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport,
les parties conviennent de ce qui suit :

Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance

Article 1er

Modification du champ d'application

En vigueur étendu

Le point 2 « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er de l'accord du 24 mai 2011 susvisé est modifié comme suit :

« Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.
Conformément au cadre maximal légal et réglementaire des dispenses possibles, peuvent être dispensés d'adhésion :
a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.
Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :
– faire part de leur décision par écrit ;
– fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle. »

Article 2

Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 « Garanties » de l'accord du 24 mai 2011 susvisé sont remplacées par les dispositions suivantes :
« Les garanties instituées par le présent régime doivent respecter celles du panier de soins défini par les dispositions légales et réglementaires.
Elles doivent répondre aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).
En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :
– de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
– des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
– des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;
– de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.
En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.
Le gestionnaire procède au versement des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, encore sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant. »

Article 3

Mise à jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu

L'article 6 « Cessation des garanties et cas de maintien de droit » de l'accord du 24 mai 2011 susvisé est modifié et désormais rédigé comme suit :
« En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.
Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :
– les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.
L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.
L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.
Le maintien des garanties cesse :
– dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
– à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
– à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
– au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
– *à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise* (1) ;
– en cas de décès.
Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.
L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.
Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié.
– les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite “ loi Evin ”, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.
Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.
En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.
De même, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, pour les conducteurs en période scolaire (CPS), la couverture est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans

maintien de salaire, et le montant afférent à la part salariale, retenue par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.
Il est enfin rappelé que pour les salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les garanties sont maintenues dans les conditions prévues par la nouvelle entreprise. »

(1) Les mots « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 3 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 12 août 2016 - art. 1)

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 3 légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014, le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2016.

Article 5

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant les dispositions du décret no 2012-25 du 9 janvier 2012 modifié relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
Considérant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la portabilité des droits issues de l'article 1er de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
Considérant le décret no 2014-1025 du 8 septembre 2014 qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 et le décret no 2014-1374 du 18 novembre 2014 qui définit le nouveau « cahier des charges » des contrats dits « responsables », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé ;
Considérant que ces dispositions législatives et réglementaires conduisent à une nécessaire mise en conformité du régime frais de santé institué par l'accord du 24 mai 2011 instaurant une obligation conventionnelle de souscrire une complémentaire santé minimum dans les entreprises du transport routier de voyageurs,
les parties conviennent de ce qui suit :

Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport de déménagement (code NAF, rév. 1 : 60.2N ; code NAF, rév. 2 : 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.
b) Salariés bénéficiaires
Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.
Peuvent être dispensés d'adhésion, conformément aux dispositions légales et réglementaires :
a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.
Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :
– faire part de leur décision par écrit ;
– fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.
c) Ayants droit
Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.
Au titre du présent accord, sont ayants droit :
– le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.
Sont assimilés au conjoint :
– le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
– la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
– le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.
Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :
– pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
– pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
– pour les enfants en contrat d'apprentissage.
Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2

Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

En vigueur étendu

Les prestations (nature et niveau) de la couverture complémentaire des frais de santé mise en place par le présent accord figurent en annexe.
Il est convenu entre les partenaires sociaux de retenir trois régimes de prestations :
– régime conventionnel de base (annexe I) ;
– régime amélioré collectif 1 (annexe II) ;
– régime amélioré collectif 2 (annexe III).
Le choix du régime appartient à l'entreprise.
Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées (cf. annexe). L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.
Par ailleurs, le régime de couverture complémentaire des frais de santé respectant les conditions du contrat responsable, la couverture exclut la prise en charge :
– de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
– des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
– des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;
– de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.
En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.
Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base de la sécurité sociale et le régime conventionnel obligatoire choisi – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.
L'organisme assureur procède au versement des prestations :
– au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
– grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
– sur pièces justificatives des dépenses réelles.
Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 3

Financement

En vigueur étendu

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime conventionnel de base (figurant en annexe I du présent accord) un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.
Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.
La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche figurant en annexe I est :
– pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
– pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du premier mois civil suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Article 4

Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

En vigueur étendu

L'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ à la retraite, sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.
Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :
– les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à compter de la date de cessation du contrat de travail, le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.
L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.
L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.
Le maintien des garanties cesse :
– dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
– à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
– à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
– au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
– *à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise* (1) ;
– en cas de décès.
Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.
L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.
Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié.
– les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « loi Evin », sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.
Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.
En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 4 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 5

Dispositions remplacées de l'accord du 21 novembre 2012

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes de l'accord du 21 novembre 2012 visé dans le préambule du présent accord sont remplacées comme suit :
– son article 1er est remplacé par les dispositions de l'article 1er du présent accord ;
– son article 2 est remplacé par les dispositions de l'article 2 du présent accord.
En conséquence, les dispositions relatives au régime de base, aux régimes optionnels et aux régimes améliorés figurant en annexe de l'accord du 21 novembre 2012 sont remplacées par celles annexées au présent accord :
– son article 5 est remplacé par les dispositions de l'article 3 du présent accord ;
– son article 6 est remplacé par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Article 6

Entrée en aplication

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

Article 7

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'accord du 21 novembre 2012 portant création dans les entreprises exerçant des activités de transport de déménagement d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé assurant à chaque salarié des entreprises de ce secteur d'activité, en complément des dispositifs d'une autre nature existant dans le champ conventionnel, des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale ;

Considérant le double objectif poursuivi par les pouvoirs publics, qui vise à la fois à garantir au plus grand nombre un meilleur remboursement des dépenses de santé et à réguler ces dépenses par l'introduction de planchers et de plafonds de remboursement ;
Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, qui s'inscrit dans ce cadre en définissant un nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé ;
Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 ;
Considérant par ailleurs l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la portabilité des droits issues de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,
les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de ce nouvel environnement juridique, des dispositions exposées dans le présent accord.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0027.pdf

En vigueur étendu

Annexe II

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0027.pdf

En vigueur étendu

Annexe III

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0027.pdf

Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé (transport sanitaire)

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

a) Entreprises
Le présent accord est applicable aux entreprises de transport sanitaire enregistrées sous les codes NAF suivants :
– code NAF, rév. 1 : 851J ;
– code NAF, rév. 2 : 86.90A,
relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
b) Salariés bénéficiaires
Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.
Peuvent être dispensés d'adhésion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord :
a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.
Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :
– faire part de leur décision par écrit ;
– fournir les justificatifs et, pour les cas de dispense concernés, renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.
c) Ayants droit
Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.
Au titre du présent accord, sont ayants droit :
– le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.
Sont assimilés au conjoint :
– le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
– la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
– le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.
Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire :
– pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
– pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
– pour les enfants en contrat d'apprentissage.
Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2

Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

En vigueur étendu

Il est convenu entre les partenaires sociaux de définir trois régimes de prestations :
– le régime de base ou « socle minimal de prestations santé », obligatoire ; ce régime peut être complété par des garanties

optionnelles facultatives (annexe I) ;
– et deux régimes améliorés 1 et 2 (annexes II et III).
Au-delà du régime de base qui constitue le socle minimal obligatoire auquel il ne peut être dérogé, les entreprises ont, par l'une des formes mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité d'opter pour un régime amélioré (I ou II), qui reste facultatif.
Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées. L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.
Les prestations (nature et niveau) des trois régimes de couverture complémentaire des frais de santé prévus par le présent accord figurent en annexe.
Par ailleurs, le régime complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable, la couverture exclut la prise en charge :
– de la majoration du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
– des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
– des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;
– de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.
Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base de la sécurité sociale et le régime conventionnel obligatoire choisi – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.
L'organisme assureur procède au versement des prestations :
– au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
– grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
– sur pièces justificatives des dépenses réelles.
Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 3

Financement

En vigueur étendu

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime de base (figurant en annexe au présent accord) un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.
Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.
La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche est :
– pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général, a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
– pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.
La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du premier mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Article 4

Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

En vigueur étendu

L'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ à la retraite, sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.
Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :
– les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à compter de la date de cessation du contrat de travail, le bénéfice des garanties frais de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.
L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.
L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.
Le maintien des garanties cesse :
– dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
– à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
– à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;
– au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
– *à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise* (1) ;
– en cas de décès.
Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.
L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de tiers payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.
Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation ayant pour effet de dispenser employeur et ancien salarié de toute contribution financière au départ du salarié ;
– les bénéficiaires du maintien des couvertures santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.
Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.
En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 4 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 5

Dispositions remplacées de l'accord du 15 avril 2013

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord du 15 avril 2013 visé dans le préambule du présent accord sont remplacées comme suit :
– son article 1er est remplacé par les dispositions de l'article 1er du présent accord ;
– son article 2 et son annexe sont remplacés par les dispositions de l'article 2 du présent accord et les annexes correspondantes ;
– son article 5 est remplacé par les dispositions de l'article 3 du présent accord ;
– son article 6 est remplacé par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Article 6

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

Article 7

Dénonciation et modification

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.
En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur étendu

Par accord en date du 15 avril 2013, les partenaires sociaux sont convenus de créer dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé assurant à chaque salarié des entreprises de ce secteur d'activité, en complément des dispositifs d'une autre nature existant dans le champ conventionnel, des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale,
Les pouvoirs publics, pour leur part, dans ce domaine de la santé publique, poursuivent le double objectif de garantir au plus grand nombre un meilleur remboursement des dépenses de santé et de réguler ces dépenses par l'introduction de planchers et de plafonds de remboursement.
Dans ce contexte, depuis l'engagement initial des partenaires sociaux, le législateur a été amené à prendre d'importantes mesures : loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale et loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale.
Différentes mesures réglementaires prises en application de ces textes ont une portée directe sur l'édifice conventionnel qu'il convient de mettre en conformité dans les meilleurs délais :
– le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, qui fixe le panier de soins minimal requis dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 ;
– le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, qui définit un nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les conventions d'assurance à taux réduit pour les contrats complémentaires de frais de santé.
Par ailleurs, l'article 1er de la loi susvisée du 14 juin 2013 porte modification des dispositions relatives à la portabilité des droits, qu'il convient également de mettre en conformité.
Compte tenu de ce nouvel environnement juridique et conventionnel, les partenaires sociaux conviennent des dispositions exposées dans le présent accord.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I
Régime de base

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf

En vigueur étendu

Annexe II
Régime amélioré collectif n° 1

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf

En vigueur étendu

Annexe III

Régime amélioré collectif n° 2

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0048/boc_20150048_0000_0028.pdf

Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme

Préambule

En vigueur non étendu

La volonté des partenaires sociaux à s'engager à un débat approfondi et prioritaire sur les services de tourisme, inscrite dans l'article 34 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs n'a concrètement pas été suivie d'effet.
Depuis lors, l'activité de tourisme a subi de fortes évolutions dans son organisation et son développement, se traduisant par des attentes nouvelles tant de la part des clients que des organisateurs de circuits ou prestations touristiques. Celles-ci se sont imposées aux entreprises de transport routier de voyageurs, contraintes de s'adapter aux exigences nouvelles du marché.
Dans le même temps, la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport n'a pas suivi ces évolutions. Elle traduit aujourd'hui des éléments obsolètes, se limitant à l'affichage d'une classification des conducteurs de tourisme ou grand tourisme qui ne reflète plus les réalités d'emploi en entreprise.
Le présent accord témoigne de la ferme volonté des parties signataires de participer au développement et à la modernisation des conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme.
S'appuyant sur une définition du service de tourisme, cet accord, d'une part, réforme la nomenclature des emplois et, d'autre part, renforce les conditions spécifiques d'emploi des conducteurs exerçant à titre principal un service de tourisme. Il affirme une volonté de renforcement spécifique de la formation professionnelle des conducteurs exerçant cette activité et la reconnaissance des qualifications et des compétences à travers la certification professionnelle.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er

Champ d'application

En vigueur non étendu

1.1. Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises du transport routier de voyageurs relevant de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

1.2. Salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés exerçant un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 ci-après.

1.3. Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans le respect du principe général de non-discrimination, les dispositions du présent accord s'appliquent sans distinction de sexe.

Titre II Définitions et nomenclature

Article 2

Service de tourisme

En vigueur non étendu

2.1. Définition

Le service de tourisme par autocars est exclusivement un service occasionnel de transport de personnes, constitué à l'initiative d'un donneur d'ordres ou du transporteur lui-même, comprenant ou non des nuitées, dans un ou plusieurs sites ainsi que le transport entre ces différents sites, constitutif d'un circuit ou d'un séjour touristique. Il peut comprendre l'usage spécifique d'un accompagnateur assurant l'encadrement, l'information et l'orientation des clients.

2.2. Classification et définition de l'emploi

La nomenclature et la définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, sont modifiées comme suit :

« 2.2.1. Conducteur (trice) tourisme (coefficient 145V)
Classification : conducteur (trice) tourisme

Le (la) conducteur (trice) tourisme, tel (le) que défini (e) ci-dessous, annule et remplace la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, groupe 9 bis, emploi 10 bis, conducteur (trice) tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme.
Autonome, il (elle) est le seul maître à bord du véhicule et garant de l'image de l'entreprise. La qualité des relations qu'il noue avec la clientèle est un aspect important de son travail qui lui impose courtoisie et correction à l'égard de la clientèle, une tenue et une présentation particulièrement soignées.
Les principales tâches du (de la) conducteur (trice) de tourisme sont :
– maîtriser et respecter la réglementation transport en vigueur ;
– accueillir et assister ses passagers à leur entrée dans l'autocar ;
– assurer le chargement et le déchargement des bagages des clients dans les soutes de l'autocar, prévues à cet effet ;
– assurer l'accueil des personnes à mobilité réduite pour l'accessibilité et l'installation dans le véhicule ;
– informer, en début de service, les passagers des consignes de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, port de la ceinture, etc.) ;
– gérer au mieux les incidents éventuels ;
– utiliser, selon les règles de l'entreprise, la panoplie d'outils mis à sa disposition : chronotachygraphe, téléphone mobile,

GPS... ;
– assurer la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;
– diagnostiquer les pannes de son véhicule, en informer les services techniques chargés de l'entretien, assurer la maintenance de niveau 1 ;
– connaître la notice d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la mise en œuvre et leur fonctionnement (microphone, climatisation, etc.) ;
– connaître les éléments de sécurité associés ;
– faire preuve d'initiative et réagir en temps réel face à des situations d'urgence ;
– remplir les documents de suivi administratif demandés ;
– assurer et veiller à la bonne exécution des prestations auprès des prestataires de services (offices de tourisme des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;
– respecter les programmes et les horaires ;
– informer les passagers sur le parcours.

2.2.2. Conducteur (trice) grand tourisme (coefficient 150V)

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de favoriser l'évolution professionnelle des conducteurs. Celle-ci contribue et participe à leur motivation et à leur implication dans l'emploi. Dès lors, le passage de conducteur (trice) tourisme vers celui de conducteur (trice) grand tourisme se doit d'être favorisé dans les conditions d'ancienneté et d'emploi énumérées ci-après.

Classification : conducteur (trice) grand tourisme

Le (la) conducteur (trice) grand tourisme, tel (le) que défini (e) ci-dessous, annule et remplace la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs, personnel roulant voyageurs, groupe 10, emploi 11, conducteur (trice) grand tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à titre principal de la conduite d'un autocar pour des trajets de durée variable, à l'occasion de services de tourisme tels que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant une activité de tourisme. Remplissant les conditions définies à l'emploi 10 bis, gagnant en autonomie, le (la) conducteur (trice) grand tourisme doit, en complément des tâches principales énumérées pour l'emploi précité :
– posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) tourisme ;
– maîtriser la pratique des documents douaniers, de change et de monnaies étrangères ;
– indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et planifier un itinéraire ;
– posséder idéalement des connaissances élémentaires d'une ou de plusieurs langues étrangères, permettant de poser ou de répondre à des questions simples et de comprendre des phrases isolées ou des expressions couramment utilisées, comme les formules de politesse.
Jouant un rôle plus actif dans le déroulé du service qu'il exécute, la relation qu'il noue avec la clientèle est renforcée. A ce titre, il veille à :
– informer et conseiller le client sur le contenu de la prestation et les organisations logistiques ;
– informer et orienter le client lors de la prestation ;
– encadrer le groupe et veiller en permanence à sa sécurité et à son confort.

Certification du conducteur (trice) grand tourisme

Le taux horaire conventionnel de rémunération du conducteur (trice) grand tourisme est majoré de 2,5 %, dès lors que ce dernier justifie des éléments complémentaires suivants :
– posséder une expérience professionnelle d'au moins 3 ans au poste de conducteur (trice) grand tourisme (l'expérience exigée au poste de conducteur [trice] grand tourisme est de 1 an pour un conducteur [trice] titulaire du titre professionnel de conducteur (trice) du transport routier interurbain de voyageurs) ;

– être titulaire du certificat de qualification professionnelle de conducteur (trice) grand tourisme (CQP “ Conducteur (trice) grand tourisme ”) ;
– être titulaire de l'attestation de prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1).
La mise en œuvre effective de la certification du conducteur (trice) grand tourisme prendra effet dès l'aboutissement des travaux relatifs à la création du certificat de qualification professionnelle conducteur (trice) grand tourisme (CQP “ Conducteur [trice] grand tourisme ”), conformément aux engagements énoncés à l'article 6 du présent accord. »

Titre III Conditions spécifiques d'emploi

Article 3

Organisation du travail

En vigueur non étendu

Une prestation de qualité, présentant les meilleures garanties de sécurité, implique le respect des règles en vigueur.
Le cadre général relatif aux temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire est fixé par le titre II de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, accord étendu par arrêté du 22 décembre 2003. Dans le cadre des services de tourisme, les dispositions spécifiques suivantes sont arrêtées :

3.1. Indemnité compensatoire journalière

A l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme, tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, comprenant au moins 2 nuitées, et à l'exception du premier et du dernier jour ainsi que des repos hebdomadaires obligatoires tels que définis par les dispositions légales et réglementaires, si le nombre d'heures rémunérées journalier comprenant tous les éléments de rémunération y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des coupures visées à l'article 7.3 de l'accord du 18 avril 2002 est inférieur à 7 heures, le conducteur perçoit une indemnité compensatoire journalière (ICJ) pour atteindre 7 heures.
Cette indemnité horaire fera l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de paie.
Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré pour la réalité de la période réellement effectuée.
Ces dispositions ne sauraient remettre en cause des accords existants d'entreprise ou à conclure, ou des usages préexistants, plus favorables.

3.2. Prime d'éloignement

A l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, le salarié en déplacement, amené à dormir hors de son domicile, bénéficie du versement d'une prime d'éloignement. Celle-ci est calculée sur la base du montant d'une prime journalière, multiplié par le nombre de nuits hors du domicile dans le mois considéré.
Si le salarié effectue moins de 10 nuitées dans le mois considéré, le montant journalier de la prime d'éloignement est fixé à 5 €.
Si le salarié effectue 10 nuitées et plus dans le mois considéré, le montant journalier de la prime d'éloignement applicable à toutes les nuitées est fixé à 8 €.
Cette prime se substitue à toute prime déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Pour autant, ces dispositions ne sauraient remettre en cause des accords existants d'entreprise ou à conclure, ou des usages préexistants, plus favorables.
Le versement de la prime d'éloignement ne remet pas en cause les conditions d'application du protocole de frais de déplacement du 30 avril 1974.

Article 4

Conditions d'hébergement et de restauration

En vigueur non étendu

Soucieux de contribuer à l'amélioration des conditions d'hébergement et de restauration des conducteurs exerçant un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, sans préjuger des dispositions du protocole des frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, les partenaires sociaux soulignent que l'exécution des services de tourisme impose aux conducteurs une hygiène de vie adaptée. Une alimentation saine, variée et équilibrée est indispensable à l'exécution en toute sécurité de sa mission.
En conséquence, les entreprises veilleront, sauf circonstances exceptionnelles, à ce que leur conducteur bénéficie à l'occasion de l'exécution d'un service de tourisme tel que défini à l'article 2.1 du présent accord :
– d'un repas chaud et équilibré ;
– le cas échéant, d'un hébergement assuré dans des conditions similaires à celles d'un établissement hôtelier, sur la base minimum d'un classement 2 étoiles, en chambre individuelle.

Titre IV Dispositions spécifiques aux mesures de sécurité

Article 5

Mesures de sécurité des passagers

En vigueur non étendu

5.1. Engagement des parties : mise en œuvre d'un kit d'information « Consignes de sécurité »

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier la faisabilité d'un kit d'information constitué :
– d'une part, d'une plaquette de présentation des consignes de sécurité standard pour l'évacuation d'un autocar en cas d'urgence ;
– d'autre part, d'un enregistrement standard reprenant les éléments de présentation contenus dans la plaquette.
L'accès et l'évacuation du véhicule en sécurité, notamment en cas d'urgence, constituent une nécessité. Les consignes de sécurité devront a minima rappeler les points suivants :
– liberté de passage de l'allée centrale pour permettre une évacuation rapide ;
– sortir dans le calme de l'autocar selon les consignes du conducteur et en cas de nécessité, en s'éloignant du véhicule en groupe tout en faisant attention à la circulation routière et à l'environnement ;
– conditions d'utilisation des issues du secours en cas de blocage des portes ou d'urgence caractérisée, consignes permettant de briser les fenêtres avec les équipements adaptés (marteaux, pics), et indiquer leurs positionnements.
Pour l'aboutissement de ces travaux, les partenaires sociaux pourront utilement solliciter les instances paritaires de la branche :
– le groupe paritaire de protection sociale et de prévoyance (KLESIA) ;
– l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche (OPCA Transport) ;
– l'organisme affectataire de la taxe destinée à financer la formation dans les transports routiers (AFT).

5.2. Conditions de mise en œuvre

Les travaux de mise en œuvre du kit d'information « Consignes de sécurité » sont placés sous l'égide de la commission de suivi du présent accord.
La conclusion de ces travaux fera l'objet d'un avenant au présent accord, constituant une annexe « Mesures de sécurité ».
Les partenaires sociaux saisiront utilement les services du ministère des transports, de la mer et de la pêche pour une aide à la mise en œuvre, la diffusion et la labellisation du kit d'information « Consignes de sécurité ».

Titre V Formation professionnelle

Article 6

Engagement et calendrier de mise en œuvre d'un CQP

En vigueur non étendu

6.1. Engagement des parties : mise en œuvre d'un certificat de qualification professionnelle

Conformément aux textes réglementaires, les conducteurs de tourisme doivent détenir un permis de conduire en cours de validité et une formation initiale minimum obligatoire (FIMO).
Les partenaires sociaux constatent que la formation réglementaire obligatoire ci-dessus n'est pas certifiante. Ils souhaitent s'engager à la construction d'un parcours personnalisé et valorisant. S'appuyant sur un calendrier de travail soutenu, ils conviennent de la saisine immédiate de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) pour la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle conducteur(trice) grand tourisme (CQP « Conducteur(trice) de grand tourisme »), accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

6.2. Conditions de mise en œuvre

La conclusion de ces travaux (principe, durée, contenu et réalisation de la formation, mise en œuvre de l'évaluation et de la vérification des acquis) fera l'objet d'un avenant au présent accord, constituant une annexe « Formation ».
Le groupe de travail sera mis en place sous l'égide de la CPNE. Dès lors, et dans la limite de deux représentants, les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative pour participer au groupe de travail de mise en œuvre de ce CQP bénéficieront, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputant pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.
La participation des salariés d'entreprise à ces réunions de travail entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions mentionnées à l'article 6.1.3 susvisé.

Titre VI Dispositions diverses

Article 7

Commission de suivi de l'accord

En vigueur non étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions.
Elle se réunira sans délai pour la mise en œuvre des engagements pris de l'article 5 du présent accord.

Article 8

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à sa signature.

Article 9

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement

Article 1er

Champ d'application

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport de déménagement (code NAF, rév 1 : 60.2N ; code NAF, rév. 2 : 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

Article 2

Objet

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la création d'un comité paritaire de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement prévu à l'article 3.
Le comité de lutte contre le travail illégal a pour objet le suivi et la mise en œuvre de la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans l'activité du déménagement du 28 Juillet 2015, signée entre l'Etat et le secteur du déménagement.
Plus globalement, le comité de lutte contre le travail illégal a vocation à mobiliser tous les énergies et à enclencher une dynamique partenariale, tant nationale que locale, pour mieux lutter contre les formes de fraudes qui portent atteinte aux entreprises respectueuses de la loi, aux salariés et aux finances publiques, en constituant un organe commun de concertation, d'orientation, de choix stratégique et de décision.

Article 3

Comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement

En vigueur non étendu

Il est institué, dans le cadre de la commission paritaire mixte, un comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale composé des organisations professionnelles et syndicales signataires ou adhérentes au présent accord.
Sa mission principale est :
– le suivi, l'accompagnement et la mise en œuvre de la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal du 28 juillet 2015 ;
– la priorisation des actions prévues dans la convention susnommée et élaboration d'un agenda rigoureux et volontariste.
Ses missions complémentaires sont :
– l'identification, l'analyse et le traitement de nouvelles formes de travail illégal et/ ou de concurrence déloyale non identifiées et non prises en compte par la convention susnommée ;
– l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi d'actions pour lutter contre le travail illégal et contre la concurrence déloyale nouvellement identifiées ;
– plus globalement, toutes actions en faveur de la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale impactant les activités de transports de déménagement.
Dans un souci d'efficacité et de suivi des actions dans le temps, le comité est habilité :
– à s'entourer d'experts ou tout intervenant extérieur dont les compétences pourraient être utiles aux travaux de celui-ci (DIRECCTE, URSSAF, inspection du travail, DGCCRF et tout autre expert désigné et choisi par elle) afin de solliciter leurs avis techniques et leurs réflexions autant que de besoin ;
– à participer aux réunions initiées par les différents services de l'état dans le cadre des actions visées par la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal du 28 juillet 2015.
Dans la limite de deux représentants, les salariés désignés par leur organisation syndicale pour siéger au comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale bénéficient, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputent pas sur le nombre de jours prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.
La participation des salariés d'entreprise aux réunions du comité entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions à l'article 6.1.3 susvisé.

Article 4

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à sa signature.

Article 5

Dénonciation et modification

En vigueur non étendu

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Dépôt et extension

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Préambule

En vigueur non étendu

Cet accord s'inscrit dans la continuité de la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans l'activité du déménagement du 28 juillet 2015, signée entre l'Etat et le secteur du déménagement et dans le cadre du plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015.
Les partenaires sociaux du transport de déménagement marquent clairement leur volonté de lutter contre le travail illégal sous ces différentes formes. Afin d'agir efficacement contre ce fléau, les organisations professionnelles et syndicales du secteur du déménagement décident la création d'un comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale, instance paritaire chargée de la mise en place d'actions fortes permettant d'agir efficacement et dans la durée contre ce phénomène.
En effet, le travail illégal et tous les actes de concurrence déloyale troublent gravement l'ordre public et les équilibres sociaux et économiques du secteur du déménagement.
Les entreprises qui ont recours aux formes irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de toutes charges sociales et fiscales ainsi que tous dispositifs conventionnels obligatoires. Elles lèsent les professionnels en faussant le jeu de la concurrence, privent les salariés du bénéfice de leurs droits fondamentaux notamment en matière de couverture sociale ou de prestations sociales, détériorent l'image de la profession et contribuent aux difficultés financières des régimes sociaux.
Dans ce contexte, la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale est une nécessité pour les entreprises et les salariés du secteur. Les organisations professionnelles et les organisations syndicales souhaitent le rappeler et le réaffirmer.
Pour ce faire, des actions et des préconisations ont été discutées entre les partenaires sociaux et l'Etat, formalisées dans la convention susnommée. Celles-ci viennent en complément du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur visant à renforcer la lutte contre le travail illégal.

Textes Salaires :

Annexe I ouvriers SALAIRES Avenant 72 du 5 décembre 1990

Salaires à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991

Annexe I ouvriers SALAIRES

En vigueur étendu

A. - Rémunérations globales garanties

1 A compter du 1er décembre 1990, les barèmes des rémunérations globales garanties en vigueur depuis le 1er octobre 1989, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

2 A compter du 1er février 1991, les barèmes des rémunérations globales garanties en vigueur au 1er décembre 1990,

seront remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

Cette revalorisation des barêmes des rémunérations globales garanties à compter du 1er février 1991 est à valoir sur les revalorisations qui pourraient être décidées au titre de l'année 1991.
B. - Jours fériés travaillés

1 A compter du 1er décembre 1990, le montant des indemnités visées au paragraphe a de l'article 7 ter est respectivement porté à 35,35 F et 82,45 F.

2 A compter du 1er février 1991, le montant des indemnités visées au paragraphe a de l'article 7 ter sera respectivement porté à 35,70 F et 83,25 F.
C. - Dimanches travaillés

1 A compter du 1er décembre 1990, le montant des indemnités visées au deuxième alinéa de l'article 7 quater sera respectivement porté à 35,35 F et 82,45 F.

2 A compter du 1er février 1991, le montant des indemnités visées au deuxième alinéa de l'article 7 quater sera respectivement portés à 35,70 F et 83,25 F.

Rémunérations globales garanties pour 39 heures de travail par semaine et 169 heures par mois ou la durée équivalente, à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991

Annexe I Ouvriers SALAIRES Barème

En vigueur étendu

I. - Entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport

GROUPE 1, coefficient : 100 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.400 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.454 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GROUPE 2, coefficient : 110 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.432 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.541 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.649 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.758 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.867 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.486 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.596 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.705 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.815 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.925 F.

GROUPE 3, coefficient : 115 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.468 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.577 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.687 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.796 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.905 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.523 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.633 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.744 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.854 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.965 F.

GROUPE 3 BIS, coefficient : 118 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.489 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.599 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.709 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.818 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.928 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.544 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.655 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.766 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.877 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.988 F.

GROUPE 4, coefficient : 120 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.503 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.613 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.723 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.833 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.943 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.558 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.669 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.780 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.891 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.003 F.

GROUPE 5, coefficient : 128 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.562 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.673 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.784 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.896 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.007 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.618 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.730 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.843 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.955 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.067 F.

GROUPE 6, coefficient : 138 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.634 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.747 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.859 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.972 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.085 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.690 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.804 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.918 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.031 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.145 F.

GROUPE 7, coefficient : 150 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 6.122 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.244 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.367 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.489 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.612 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 6.183 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.307 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.430 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.554 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.678 F.

II. - Entreprises de transport routier de voyageurs

GROUPE 1, coefficient : 100 V

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.400 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.454 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GROUPE 2, coefficient : 110 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.400 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.454 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GROUPE 3, coefficient : 115 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.402 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.510 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.618 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.726 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.834 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.456 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.565 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.674 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.783 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.892 F.

GROUPE 4, coefficient : 120 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.416 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.524 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.633 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.741 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.849 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.470 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.579 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.689 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.798 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.908 F.

GROUPE 5, coefficient : 123 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.428 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.537 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.645 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.754 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.862 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.482 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.592 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.701 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.811 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.921 F.

GROUPE 6, coefficient : 128 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.441 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.550 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.659 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.767 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.876 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.495 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.605 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.715 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.825 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.935 F.

GROUPE 7, coefficient : 131 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.449 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.558 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.667 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.776 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.885 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.503 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.613 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.723 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.833 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.943 F.

GROUPE 8, coefficient : 138 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.470 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.579 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.689 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.798 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.908 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.525 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.636 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.746 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.857 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.967 F.

GROUPE 9, coefficient : 140 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.550 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.661 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.772 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.883 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.994 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.606 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.718 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.830 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.942 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.054 F.

GROUPE 9 BIS, coefficient : 145 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.749 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.864 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.979 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.094 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.209 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.806 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.922 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.038 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.154 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.270 F.

GROUPE 10, coefficient : 150 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.947 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.066 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.185 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.304 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.423 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 6.006 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.126 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.246 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.366 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.486 F.

III. - Entreprises de déménagement

GROUPE 3, coefficient : 115 D

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.400 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.454 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GROUPE 5, coefficient : 128 D

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.441 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.550 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.659 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.767 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.876 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.495 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.605 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.715 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.825 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.935 F.

GROUPE 5, coefficient : C 1

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.472 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.581 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.691 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.800 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.910 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.527 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.638 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.748 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.859 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.969 F.

GROUPE 5, coefficient : C 2

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.502 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.612 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.722 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.832 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.942 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.557 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.668 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.779 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.890 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.002 F.

GROUPE 6, coefficient : 138 D

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.502 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.612 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.722 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.832 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.942 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.557 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.668 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.779 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.890 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.002 F.

GROUPE 6, coefficient : C 1

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.586 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.698 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.809 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.921 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.033 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.642 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.755 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.868 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.981 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.093 F.

GROUPE 6, coefficient : C 2

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.670 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.783 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.897 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.010 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.124 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.727 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.842 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.956 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.071 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.185 F.

GROUPE 7, coefficient : 150 D

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.670 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.783 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.897 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.010 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.124 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.727 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.842 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.956 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.071 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.185 F.

GROUPE 7, coefficient : C 1

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.896 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.014 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.132 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.250 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.368 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.955 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.074 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.193 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.312 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.431 F.

GROUPE 7, coefficient : C 2

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 6.122 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.244 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.367 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.489 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.612 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 6.183 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.307 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.430 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.554 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.678 F.

Salaires Grands routiers ou longue distance Avenant n° 9 du 14 novembre 2001

Salaires à compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002.

En vigueur non étendu

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance ", modifié par les avenants n°s 1 à 8, ce dernier en date du 23 août 2000, est à nouveau modifié comme suit.
Article 1er

a) Salaire mensuel professionnel garanti :

A compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002, les barèmes de salaire mensuel professionnel garanti pour 200 heures de temps de service figurant en annexe de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance " des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, en vigueur depuis le 1er juillet 2000, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

b) Garantie annuelle de rémunération au titre de 2001 :

Il est assuré aux personnels de conduite visés par le présent avenant, au titre de l'année 2001, une garantie annuelle de rémunération dont les montants sont également fixés par les barèmes joints au présent avenant.

c) Garantie annuelle de rémunération au titre de 2002 :

Il est assuré aux personnels de conduite visés par le présent avenant, au titre de l'année 2002, une garantie annuelle de rémunération dont les montants sont également fixés par les barèmes joints au présent avenant.
Article 2
Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.
Article 3
Dépôt et publicité

Le présent avenant, conclu dans le cadre des dispositions du code du travail (chapitre III du titre III du livre Ier), fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
(Suivent les signatures.) Personnel de conduite grand routier ou longue distance
Barème pour 200 heures par mois (en francs)
A compter du 1er janvier 2001

(1) APRÈS 2 ANS (+ 2 %)
(2) APRÈS 5 ANS (+ 4 %)
(3) APRÈS 10 ANS (+ 6 %)
(4) APRÈS 15 ANS (+ 8 %)

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	9 980	10 180	10 379	10 579	10 778
138 M	10 008	10 208	10 408	10 608	10 809
150 M	10 325	10 532	10 738	10 945	11 151

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 48 F et 111,80 F.
A compter du 1er novembre 2001

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	10 080	10 282	10 483	10 685	10 886
138 M	10 108	10 310	10 512	10 714	10 917
150 M	10 428	10 637	10 845	11 054	11 262

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 48,50 F et 112,90 F.
Garantie annuelle de rémunération au titre de 2001

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	121 007	123 427	125 847	128 267	130 688
138 M	121 074	123 495	125 917	128 338	130 760
150 M	125 280	127 786	130 291	132 797	135 302

A compter du 1er janvier 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	10 249	10 454	10 659	10 864	11 069
138 M	10 278	10 484	10 689	10 895	11 100
150 M	10 604	10 816	11 028	11 240	11 452

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 49,30 F et 114,80 F.
Garantie annuelle de rémunération au titre de 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	124 274	126 759	129 245	131 730	134 216
138 M	124 343	126 830	129 317	131 804	134 290

150 M	128 663	131 236	133 810	136 383	138 956

Barème pour 200 heures par mois (en euros)
A compter du 1er janvier 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	1 562,45	1 593,70	1 624,95	1 656,20	1 687,45
138 M	1 566,87	1 598,21	1 629,54	1 660,88	1 692,22
150 M	1 616,57	1 648,90	1 681,23	1 713,56	1 745,90

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 7,52 Euros et 17,50 Euros.
Garantie annuelle de rémunération au titre de 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	18 945,45	19 324,36	19 703,27	20 082,18	20 461,09
138 M	18 955,97	19 335,09	19 714,21	20 093,33	20 472,45
150 M	19 614,55	20 006,84	20 399,13	20 791,42	21 183,71

Salaires Prime de monitorat et salaires minimaux Avenant n° 9 du 6 décembre 2001

En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991 (ci-dessous : l'accord national professionnel du 5 mars 1991), modifiées par les avenants n°s 1 à 8, ce dernier en date du 11 juillet 2001, sont à nouveau modifiées comme suit :
Article 1er
Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis

Les salaires minimaux professionnels garantis annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 sont revalorisés à compter du 1er juillet 2002.

Cette revalorisation est assortie d'une première étape fixée au 1er janvier 2002.

Les montants des salaires minimaux professionnels garantis revalorisés conformément aux dispositions ci-dessus, et annexés au présent avenant, seront annexés à l'accord national professionnel du 5 mars 1991.
Article 2
Prime de monitorat

Il est créé une prime de monitorat, versée mensuellement aux personnels " messager moniteur " et " agent de maintenance moniteur " identifiés dans les dispositions relatives à la formation initiale des programmes pédagogiques annexés à l'article 18 " Formation professionnelle " de l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

La prime de monitorat se cumule avec tout autre élément de rémunération réelle déjà versé dans les entreprises.

Le montant mensuel brut de la prime de monitorat, fixé à 76,23 Euros (500 F) est calculé au prorata du temps de présence dans le mois au sens des dispositions de l'article 26 b de l'accord national professionnel du 5 mars 1991.

Les dispositions du présent article s'appliqueront au personnel " opérateur moniteur " dès l'entrée en application des dispositions conventionnelles relatives à leur formation.
Article 3
Clause de rendez-vous

Il est convenu entre les partenaires sociaux que les revalorisations des salaires minimaux professionnels garantis fixés par le présent avenant portent sur l'exercice 2002.

En conséquence, ils conviennent de se rencontrer au cours du mois de septembre 2002 afin d'examiner les conditions de nouvelles revalorisations des salaires minimaux professionnels garantis au-delà de cet exercice au regard de la situation économique générale et de celle du secteur des activités du transport de fonds et valeurs.
Article 4
Entrée en application

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.
Article 5
Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.
A N N E X E
Salaires minimaux professionnels garantis
(à l'embauche, pour 39 heures hebdomadaires ou 169 heures mensuelles)

DATE D'APPLICATION	DATE D'APPLICATION			
au	au			
1er janvier 2002	1er janvier 2002			
(euros)	(francs)	(euros)	(francs)	
130 CF	1 165,33	7 644	1 181,48	7 750
140 CF	1 250,85 8 205	1 268,23 8 319		
150 CF	1 339,73 8 788	1 358,17 8 909		
110	1 139,10 7 472	1 154,81 7 575		
115	1 161,06 7 616	1 177,06 7 721		
120	1 165,02 7 642	1 181,18 7 748		
125	1 171,73 7 686	1 187,89 7 792		
130	1 191,70 7 817	1 208,16 7 925		
140	1 233,17 8 089	1 250,24 8 201		
145	1 330,73 8 729	1 349,18 8 850		
150	1 366,25 8 962	1 385,16 9 086		
160	1 401,47 9 193	1 420,83 9 320		

Salaires Accord du 18 avril 2002

ANNEXE II de l'accord du 18 avril 2002

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros)

En vigueur étendu

TAUX HORAIRE					
A compter du 1er juillet 2002					
(en francs)	(en euros)	(en francs)	(en euros)		
2	110 V	43,72	6,67	43,72	6,67
3	115 V	44,00	6,71	44,00	6,71
4	120 V	44,50	6,78	45,00	6,86
5	123 V	45,50	6,94	46,00	7,01
6	128 V	46,50	7,09	47,00	7,17
7	131 V	47,50	7,24	48,00	7,32
8	138 V	49,00	7,47	49,50	7,55
9	140 V	50,00	7,62	52,48	8,00
9 bis	145 V	53,00	8,08	53,53	8,16
10	150 V	54,00	8,23	54,84	8,36

SALAIRES MENSUELS GARANTIS POUR 151,67 HEURES PAR MOIS						
G	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord					
O	O	A	Après	Après	Après	Après
U	E	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	
P	F.	l'embau-	d'ancien	d'ancien	d'ancien	d'ancien
E	che	neté	neté	neté	neté	
2 %	4 %	6 %	8 %			
2	110 V	1 011,64	1 031,11	1 052,11	1 072,34	1 092,57
3	115 V	1 017,71	1 038,06	1 058,42	1 078,77	1 099,13
4	120 V	1 040,46	1 061,27	1 082,08	1 102,89	1 123,70
5	123 V	1 063,21	1 084,47	1 105,74	1 127,00	1 148,27
6	128 V	1 087,47	1 109,22	1 130,97	1 152,72	1 174,47
7	131 V	1 110,22	1 132,42	1 154,63	1 176,83	1 199,04
8	138 V	1 145,11	1 168,01	1 190,91	1 213,82	1 236,72
9	140 V	1 213,36	1 237,63	1 261,89	1 286,16	1 310,43
9	145 V	1 237,63	1 287,14	1 311,89	1 336,64	
bis						
10	150 V	1 267,96	1 267,96	1 318,68	1 344,04	1 369,40

NB : en application de la CCNA 1, à compter du 1er juillet 2002, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de 8,21 Euros ou 19,16 Euros (53,85 F ou 125,70 F) : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord, les montants de ces indemnités seront respectivement portés à 8,62 Euros ou

20,12Euros (56,55 F ou 132 F).
Rémunérations globales garanties pour 169 heures mensuelles (en euros)
à compter du 1er juillet 2002 et jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord

RGG/169 (1)			
(en francs)	(en euros)		
2	110 V	43,72	6,67
3	115 V	43,91	6,69
4	120 V	44,10	6,72
5	123 V	44,22	6,74
6	128 V	44,41	6,77
7	131 V	44,52	6,79
7 bis	135 V	44,68	8,81
8	138 V	44,79	6,83
9	140 V	44,87	6,84
9 bis	145 V	47,56	7,25
10	150 V	48,46	7,39

NB : en application de la CCNA 1, à compter du 1er juillet 2002, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de 8,21 Euros ou 19,16 Euros (53,85 F ou 125,70 F) : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

RGG POUR 169 HEURES MENSUELLES						
G	A compter de l'entrée en vigueur de l'accord					
O	O	A	Après	Après	Après	Après
U	E	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	
P	F.	l'embau-	d'ancien	d'ancien	d'ancien	d'ancien
E	che	neté	neté	neté	neté	
2 %	4 %	6 %	8 %			
2	110 V	1 127,23	1 149,77	1 172,32	1 194,34	1 217,41
(2)						
3	115 V	1 130,61	1 153,22	1 175,83	1 198,45	1 221,06
4	120 V	1 135,68	1 158,27	1 181,11	1 203,82	1 226,53
5	123 V	1 139,06	1 161,84	1 184,62	1 207,40	1 230,18
6	128 V	1 144,13	1 167,01	1 189,90	1 212,78	1 235,66
7	131 V	1 147,51	1 170,46	1 193,41	1 216,36	1 239,31
7	135 V	1 150,89	1 173,91	1 196,93	1 219,94	1 242,96
bis						

8	138 V	1 154,27	1 179,01	1 200,44	1 223,53	1 246,72
9	140 V	1 155,96	1 249,76	1 202,20	1 225,32	1 248,44
9	145 V	1 225,25	1 274,26	1 298,77	1 323,27	
bis						
10	150 V	1 248,91	1 273,89	1 298,87	1 323,84	1 348,82
(1) Montants applicables dans les entreprises						
lorsque la bonification des 4 premières heures						
supplémentaires hebdomadaires est attribuée sous						
forme de repos.						
(2) Pour le coefficient 110 V, il convient de						
substituer aux montants figurant dans le tableau						
ci-dessus ceux de la recommandation patronale du						
18 décembre 2001.						

Salaires Personnel roulants : grands routiers ou longue distance Accord du 23 avril 2002

En vigueur étendu

Considérant que, par décision en date du 30 novembre 2001, le Conseil d'Etat a annulé les dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié par le décret n° 2000-69 du 27 janvier 2000 relatives aux règles de rémunération des heures de temps de service des personnels roulants des entreprises du transport routier de marchandises, du transport de déménagement et des activités auxiliaires du transport ;

Considérant que cette décision a créé un vide juridique préjudiciable aux entreprises comme aux personnels roulants concernés qu'il convient de combler par de nouvelles dispositions juridiquement sécurisées ;

Considérant que ces nouvelles dispositions doivent assurer à ces personnels roulants des règles de rémunération de leur temps de service au moins aussi avantageuses que celles résultant de l'application de celles du droit commun, tout en tenant compte des spécificités qui leur sont reconnues en matière de qualification et de calcul de leur temps de service ;

Considérant les dispositions réglementaires dont les projets ont été communiqués aux partenaires sociaux en vue d'être présentés au conseil des ministres pour signature :

- projet de décret relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises (référence :

EQUX0200051D/B1) ;

- projet de décret relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises (référence :

EQUT0200496D) ;

Considérant que les règles de rémunération des temps de service fixées par le présent accord sont indissociables de celles relatives à la qualification et au calcul de ces temps de service fixées par les dispositions réglementaires auxquelles il se réfère,

il a été convenu ce qui suit :

(1) Texte étendu à l'exclusion des conducteurs de messagerie et des convoyeurs, en application des dispositions du décret n° 2002-622 du 25 avril 2002 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport routier (arrêté du 21 octobre 2002, art. 1er).

Article 1er

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux personnels roulants des entreprises du transport routier de marchandises, du transport de déménagement et des activités auxiliaires du transport quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle ils exercent leur activité.

Article 2

règles de rémunération des heures de temps de service des personnels roulants

En vigueur étendu

2.1. Personnels roulants " grands routiers " ou " longue distance "

2.1.1. Rémunération des heures en cas de décompte du temps de service sur la semaine :

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 36e heure et jusqu'à la 43e heure hebdomadaire incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 % ;

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 44e heure hebdomadaire sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

2.1.2. Rémunération des heures en cas de décompte du temps de service sur le mois :

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 153e heure et jusqu'à la 186e heure mensuelle incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 % ;

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 187e heure mensuelle sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

2.2. Autres personnels roulants

2.2.1. Rémunération des heures en cas de décompte du temps de service sur la semaine :

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 36e heure et jusqu'à la 43e heure hebdomadaire incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 % ;

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 44e heure hebdomadaire sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

2.2.2. Rémunération des heures en cas de décompte du temps de service sur le mois :

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 153e heure et jusqu'à la 186e heure mensuelle incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 % ;

- les heures de temps de service effectuées à compter de la 187e heure mensuelle sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de publication des nouvelles dispositions réglementaires dès lors qu'elles seront identiques à celles des projets référencés dans les considérants ci-dessus, projets sur le fondement desquels cet accord a pu être conclu.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Salaires Personnel roulants : grands routiers ou longue distance Avenant n° 43 du 15 mai 2002

SALAIRES Personnel roulants : grands routiers ou longue distance

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 42, ce dernier en date du 14 novembre 2001, est à nouveau modifié comme suit :
Article 1er
Taux des indemnités forfaitaires

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs joint audit protocole est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.
Article 2
Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juin 2002.
Article 3
Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2002.
Taux des indemnités du protocole
relatif aux frais de déplacement des ouvriers
(Chiffres en vigueur à compter du 1er juin 2002)

NATURE : TAUX : TAUX : RÉFÉRENCE :
des indemnités:(en francs):(en euros):aux articles du protocole:

Indemnité de	(art. 8.1, al. 2 et 3)		
repas	69,20	10,55	(art. 9.10, al. 1, et

art. 11)			
Indemnité de			
repas unique	42,75	6,52	(art. 8.1, al. 1)
Indemnité	(art. 8.2, al. 2,		
spéciale	19,10	2,91	et art. 11 bis
Indemnité de			
casse-croûte	38,20	5,82	(art. 12)
Indemnité			
spéciale de			
petit déjeuner	19,10	2,91	(art. 10, al. 2)

Indemnité de			
chambre et			
indemnité			
spéciale de			
petit déjeuner	138,40	21,10	(art. 10, al. 1)
Indemnité de			
repas			
journalier			
(chambre et			
casse-croûte)	159,25	24,28	(art. 11)

Salaires Transport routier de voyageurs : employés Avenant n° 78 du 24 juillet 2002

Salaires à compter du 1er juillet 2002.

SALAIRES Transport routier de voyageurs : employés

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° 2 (" Dispositions particulières aux employés ") en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 77, ce dernier en date du 14 novembre 2001, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

A compter du 1er juillet 2002, conformément aux principes posés par l'article 26, alinéa 1er, de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, les barèmes des salaires mensuels professionnels garantis, en vigueur depuis le 1er novembre 1997, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

A compter du 1er juillet 2002, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;

- traducteur : 109,66 Euros (719,30 F) ;

- traducteur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05).

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2002.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros) à compter du 1er juillet 2002

(1) TAUX horaire

(2) À L'EMBAUCHE

(3) APRÈS 3 ANS d'ancienneté

(4) APRÈS 6 ANS d'ancienneté

(5) APRÈS 9 ANS d'ancienneté

(6) APRÈS 12 ANS d'ancienneté

(7) APRÈS 15 ANS d'ancienneté

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
GROUPE 2	COEF. 105					
7,598	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
GROUPE 3	COEF. 110					
7,598	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
GROUPE 4	COEF. 115					
7,600	1 152,62	1 187,20	1 221,77	1 256,35	1 290,93	1 325,51
GROUPE 5	COEF. 120					
7,601	1 152,77	1 187,36	1 221,94	1 256,52	1 291,11	1 325,69
GROUPE 6	COEF. 125					
7,602	1 152,93	1 187,52	1 222,10	1 256,69	1 291,28	1 325,87
GROUPE 7	COEF. 132,5					
7,675	1 164,13	1 199,05	1 233,97	1 268,90	1 303,82	1 338,74

GROUPE 8	COEF. 140					
7,744	1 174,53	1 209,77	1 245,00	1 280,24	1 315,47	1 350,71
GROUPE 9	COEF. 148,5					
8,216	1 246,18	1 283,57	1 320,95	1 358,34	1 395,72	1 433,11

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;

- traducteur : 109,66 Euros (719,30 F) ;

- traducteur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05 F).

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels employés

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 169 heures (en euros) à compter du 1er juillet 2002

(1) TAUX horaire

(2) À L'EMBAUCHE

(3) APRÈS 3 ANS d'ancienneté

(4) APRÈS 6 ANS d'ancienneté

(5) APRÈS 9 ANS d'ancienneté

(6) APRÈS 12 ANS d'ancienneté

(7) APRÈS 15 ANS d'ancienneté

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
GROUPE 2	COEF. 105					
6,819	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
GROUPE 3	COEF. 110					
6,819	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
GROUPE 4	COEF. 115					
6,820	1 152,62	1 187,20	1 221,77	1 256,35	1 290,93	1 325,51
GROUPE 5	COEF. 120					
6,821	1 152,77	1 187,36	1 221,94	1 256,52	1 291,11	1 325,69
GROUPE 6	COEF. 125					
6,822	1 152,93	1 187,52	1 222,10	1 256,69	1 291,28	1 325,87
GROUPE 7	COEF. 132,5					
6,888	1 164,13	1 199,05	1 233,97	1 268,90	1 303,82	1 338,74
GROUPE 8	COEF. 140					
6,950	1 174,53	1 209,77	1 245,00	1 280,24	1 315,47	1 350,71
GROUPE 9	COEF. 148,5					
7,374	1 246,18	1 283,57	1 320,95	1 358,34	1 395,72	1 433,11

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;

- traducteur : 109,66 Euros (719,30 F) ;

- traducteur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05 F).

NOTA : Arrêté du 6 novembre 2002 art. 1 :Avenant étendu sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instaurant une garantie de rémunération mensuelle et pour le second barème (taux horaires et salaires mensuels garantis pour 169 heures) des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

Salaires Transport routier de voyageurs : ouvriers Avenant du 20 septembre 2002

Salaires à compter du 1er mai 2002.

SALAIRES Transport routier de voyageurs : ouvriers

En vigueur non étendu

considérant les nouvelles dispositions en matière de décompte et de rémunération du temps de service des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance " des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, il est convenu ce qui suit :
Article 1er

A compter du 1er mai 2002, les barèmes de salaire mensuel professionnel garanti pour 200 heures de temps de service des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance " du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent accord.
Article 2
Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.
Article 3
Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2002.
ANNEXE
sur la rémunération des personnels de conduite " grands routiers " ou " longue distance "
du 20 septembre 2002
Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport
Personnel de conduite " grands routiers " ou " longue distance "
Barème pour 200 heures par mois (en francs)
A compter du 1er mai 2002

(1) COEFFICIENT
(2) À L'EMBAUCHE
(3) APRÈS 2 ANS (+ 2 %)
(4) APRÈS 5 ANS (+ 4 %)
(5) APRÈS 10 ANS (+ 6 %)
(6) APRÈS 15 ANS (+ 8 %)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
128 M	10 297	10 503	10 709	10 915	11 121
138 M	10 326	10 533	10 739	10 946	11 152
150 M	10 653	10 866	11 079	11 292	11 505

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 49,30 F et 114,80 F.
Les montants des rémunérations fixés dans le barème ci-dessus intègrent les majorations des heures de temps de service :

- 25 % de la 153e à la 186e heure incluse ;

- 50 % à compter de la 187e heure.
Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport
Personnel de conduite " grands routiers " ou " longue distance "
Barème pour 200 heures par mois (en euros)
A compter du 1er mai 2002

(1) COEFFICIENT
(2) À L'EMBAUCHE
(3) APRÈS 2 ANS (+ 2 %)
(4) APRÈS 5 ANS (+ 4 %)
(5) APRÈS 10 ANS (+ 6 %)
(6) APRÈS 15 ANS (+ 8 %)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
128 M	1 569,73	1 601,12	1 632,52	1 663,91	1 695,31
138 M	1 574,17	1 605,65	1 637,14	1 668,62	1 700,10
150 M	1 624,11	1 656,59	1 689,07	1 721,56	1 754,04

A compter de cette date, les indemnités en cas de travail les dimanches et jours fériés sont fixées à 7,52 Euros et 17,50 Euros.
Les montants des rémunérations fixés dans le barème ci-dessus intègrent les majorations des heures de temps de service :
- 25 % de la 153e à la 186e heure incluse ;
- 50 % à compter de la 187e heure.

Salaires ouvriers Accord du 25 novembre 2002

Salaires à compter du 1er mai 2002.

En vigueur étendu

Considérant les dispositions législatives en préparation relatives aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, dites "loi Fillon" ;

Considérant la volonté des parties signataires d'inscrire la politique salariale conventionnelle des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport dans une démarche d'accompagnement des dispositions susvisées ;

Considérant que cette démarche d'accompagnement - qui se traduit par une mise en perspective à 3 ans des évolutions des rémunérations conventionnelles - doit pouvoir faire l'objet des ajustements nécessaires au regard de l'évolution des indices

repères généralement pris en compte par les partenaires sociaux pour définir les politiques salariales conventionnelles, et notamment l'inflation,

Article 1er : Taux horaire conventionnel

A compter des dates d'application retenues dans le présent protocole d'accord, il est garanti aux salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, un taux horaire conventionnel, à savoir :

- 1er juillet 2003 pour les personnels ouvriers et employés ;

- 1er janvier 2003 pour les personnels techniciens et agents de maîtrise.

Article 2 : Evolution des rémunérations conventionnelles

2.1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers et employés aux 1er juillet 2003, 1er juillet 2004 et 1er juillet 2005 sont fixés conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord.

Les taux horaires conventionnels des personnels techniciens et agents de maîtrise aux 1er janvier 2003, 1er janvier 2004 et 1er janvier 2005 sont fixés conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord.

2.2. Garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

Les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise au titre des exercices 2003, 2004 et 2005 sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord.

Au cours de la période transitoire 2003-2004, les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers sédentaires, des employés et des techniciens et agents de maîtrise sont fixées pour 169 heures et 151,67 heures.

Pour l'année 2005, il sera procédé aux réajustements nécessaires afin que les garanties annuelles de rémunération pour 151,67 heures ne soient pas inférieures aux garanties annuelles de rémunération de l'année 2003 pour 169 heures.

2.3. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre des exercices 2003, 2004 et 2005 sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent protocole d'accord.

Article 3 : Clause de revoyure

Dans l'hypothèse où l'inflation constatée, au cours de chacun des exercices 2003, 2004 et 2005 serait supérieure à 1 %, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin de définir les conditions dans lesquelles il sera procédé aux ajustements nécessaires.

Article 4

Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

Les dispositions du présent protocole d'accord seront intégrées dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 5 : Dépôt et publicité

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les

conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2002.

ANNEXE I : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Personnel ouvrier.

Grands routiers.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,28 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,55 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,82 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 8,11 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,435 Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,30 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,57 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,85 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 8,13 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,436 Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 8,51 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,865 Euros.

Personnel ouvrier.

Courte distance.

COEFFICIENT : 115 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,01 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,27 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,41. Euros.

COEFFICIENT : 118 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,01 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,27 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,41. Euros.

COEFFICIENT : 120 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,02 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,28 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,25. Euros.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,03 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,29 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 8,11 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 15,40. Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,07 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,33 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,60 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 8,13 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 15,06. Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 8,51 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,86. Euros.

Personnel ouvrier.

Sédentaires.

COEFFICIENT : 110 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 115 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 120 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 6,94 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,55. Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 8,40 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,41. Euros.

ANNEXE II : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport.

Garantie annuelle de rémunération.

Personnel ouvrier.

Grands routiers.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002 - GAR (200 heures) : 18 945,45 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (200 heures) : 19 719,64 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,09 %.

ANNEE 2004 - GAR (200 heures) : 20 626,97 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,60 %.

ANNEE 2005 - GAR (200 heures) : 21 601,63 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,73 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002 - GAR (200 heures) : 18 955,97 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (200 heures) : 19 771,78 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,30 %.

ANNEE 2004 - GAR (200 heures) : 20 706,10 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005 - GAR (200 heures) : 21 654,91 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,58 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002 - GAR (200 heures) : 19 614,55 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (200 heures) : 20 424,75 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,13 %.

ANNEE 2004 - GAR (200 heures) : 21 365,53 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005 - GAR (200 heures) : 22 667,07 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,09 %.

Personnel ouvrier.

Courte distance.

COEFFICIENT : 115 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 710,11 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 15 265,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,78 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 5,02 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 118 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 712,40 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 15 265,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,76 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 5,02 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 120 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 716,67 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 15 286,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,87 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,87 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 751,73 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 15 307,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,77 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 366,51 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 8,33 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 832,53 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 15 391,48 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,77 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 16 116,41 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,71 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 409,34 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 8,02 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 15 809,88 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 16 420,36 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,86 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 17 176,70 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 18 223,06 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,09 %.

Personnel ouvrier.

Sédentaires.

COEFFICIENT : 110 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 298,80 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,00 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 115 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 298,80 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,00 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 120 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 302,92 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,97 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 339,51 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,70 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 416,80 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,15 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 15 665,51 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 16 017,55 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 14 375,04 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,25 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 16 755,34 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 15 037,17 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 546,28 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 15 746,99 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,72 %.

ANNEXE III : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Personnel employé.

COEFFICIENT : 105.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,10 Euros.

COEFFICIENT : 110.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,10 Euros.

COEFFICIENT : 115.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,07 Euros.

COEFFICIENT : 120.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,06 Euros.

COEFFICIENT : 125.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,04 Euros.

COEFFICIENT : 132,5.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,02 Euros.

COEFFICIENT : 140.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,10 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,37 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 7,64 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,04 Euros.

COEFFICIENT : 148,5.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2003 : 7,81 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er juillet 2005 : 8,40 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,45 Euros.

ANNEXE IV : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Garantie annuelle de rémunération.

Personnel employé.

COEFFICIENT : 105.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 631,14 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,20 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,59 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 110.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 631,14 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,20 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,59 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 115.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 633,58 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,18 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 120.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 635,72 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,16 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 125.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 637,70 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,15 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 132,5.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 639,98 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,13 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 140.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 14 767,58 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 15 095,82 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 13 547,83 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,22 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 15 803,80 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 14 183,21 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,69 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 5,21 %.

COEFFICIENT : 148,5.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 15 665,51 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 15 997,07 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 14 356,66 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,12 %.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 16 755,34 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 15 037,17 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,74 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 546,26 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 15 746,99 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,72 %.

ANNEXE V : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Garantie annuelle de rémunération.

Personnel technicien et agent de maîtrise.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 150.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2002 : 7,61 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2003 : 7,89 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2004 : 8,18 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 8,48 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 157,5.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2002 : 7,70 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2003 : 7,99 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2004 : 8,28 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 8,58 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 165.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2002 : 8,07 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2003 : 8,37 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2004 : 8,68 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 8,99 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 175.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2002 : 8,56 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2003 : 8,88 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2004 : 9,20 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 9,54 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 185.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2002 : 9,05 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2003 : 9,39 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2004 : 9,73 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 10,09 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 200.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2002 : 9,78 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2003 : 10,14 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2004 : 10,52 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 10,90 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 7.

COEFFICIENT : 215.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2002 : 10,52 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2003 : 10,90 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2004 : 11,31 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 11,72 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 8.

COEFFICIENT : 225.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2002 : 11,01 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2003 : 11,41 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2004 : 11,83 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 12,27 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

ANNEXE VI : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Garantie annuelle de rémunération.

Personnel technicien et agent de maîtrise.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 150.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 15 822,07 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 16 163,64 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 14 506,15 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 16 923,57 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 15 188,15 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 717,53 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 15 900,70 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 157,5.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 16 012,63 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 16 359,03 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 14 681,51 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 17 128,15 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 15 371,75 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 17 931,70 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 16 092,91 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 165.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 16 779,15 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 17 140,60 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 15 382,93 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 17 946,46 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 16 106,16 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 18 788,41 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 16 861,76 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 175.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 17 797,81 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 18 182,78 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 16 318,24 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 19 037,64 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 17 085,43 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 19 930,77 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 17 886,98 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 185.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 18 818,46 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 19 224,83 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 17 253,43 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 20 128,68 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 18 064,60 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 21 073,00 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 18 912,08 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 200.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 20 339,90 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 20 778,29 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 18 647,59 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 21 755,18 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 19 524,30 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 22 775,80 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 20 440,27 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 7.

COEFFICIENT : 215.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 21 863,02 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 22 335,77 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 20 045,36 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 23 385,88 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 20 987,79 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 24 483,01 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 21 972,42 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 8.

COEFFICIENT : 225.

ANNEE 2002 - GAR (169 heures) : 22 879,85 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (169 heures) : 23 373,92 Euros.

ANNEE 2003 - GAR (151,67 heures) : 20 977,06 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (169 heures) : 24 472,85 Euros.

ANNEE 2004 - GAR (151,67 heures) : 21 963,29 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005 - GAR (169 heures) : 25 620,97 Euros.

ANNEE 2005 - GAR (151,67 heures) : 22 993,68 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

ANNEXE VII : Entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

Rémunérations annuelles garanties.

Personnels ingénieurs et cadres.

COEFFICIENT : 100.

ANNEE 2002 - RAG : 23 564,20 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 1 767,32.

ANNEE 2003 - RAG : 24 430,18 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 1 832,26.

ANNEE 2004 - RAG : 25 327,99 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 1 899,60.

ANNEE 2005 - RAG : 26 258,80 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 1 969,41.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 106,5.

ANNEE 2002 - RAG : 25 095,85 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 1 882,19.

ANNEE 2003 - RAG : 26 018,12 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 1 951,36.

ANNEE 2004 - RAG : 26 974,29 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 023,07.

ANNEE 2005 - RAG : 27 965,59 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 097,42.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 113.

ANNEE 2002 - RAG : 26 627,81 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 1 997,09.

ANNEE 2003 - RAG : 27 606,38 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 070,48.

ANNEE 2004 - RAG : 28 620,92 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 146,57.

ANNEE 2005 - RAG : 29 672,74 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 225,46.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 119.

ANNEE 2002 - RAG : 28 041,01 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 103,08.

ANNEE 2003 - RAG : 29 071,52 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 180,36.

ANNEE 2004 - RAG : 30 139,90 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 260,49.

ANNEE 2005 - RAG : 31 247,54 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 343,57.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 132.

ANNEE 2002 - RAG : 31 104,48 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 332,84.

ANNEE 2003 - RAG : 32 247,57 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 418,57.

ANNEE 2004 - RAG : 33 432,67 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 507,45.

ANNEE 2005 - RAG : 34 661,32 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 599,60.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 145.

ANNEE 2002 - RAG : 34 168,09 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 562,61.

ANNEE 2003 - RAG : 35 423,77 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 656,78.

ANNEE 2004 - RAG : 36 725,59 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 754,42.

ANNEE 2005 - RAG : 38 075,26 Euros.

PAIEMENT mensuel minimum : 2 855,64.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Salaires

Article 1er

Taux horaire conventionnel garanti

En vigueur étendu

A compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, il est garanti aux salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, un taux horaire conventionnel.

Article 2

Dispositions spécifiques au personnel ouvrier roulant

En vigueur étendu

L'attribution des mentions DC1 et DC2, dans des conditions prévues par l'article 2 « Conduite des véhicules » de l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997 aux personnels ouvriers de déménagement de la nomenclature des emplois annexée à l'accord précité, donne lieu à une majoration du taux horaire conventionnel du personnel concerné dans les conditions suivantes :

- 1,5 % par rapport au coefficient D pour le coefficient DC1,

- 2 % par rapport au coefficient D pour le coefficient DC2.

Article 3

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4

Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord seront intégrées dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Salaires (personnels ouvriers ambulanciers) Avenant du 16 février 2004

Salaires (personnels ouvriers ambulanciers)

En vigueur étendu

Considérant le souhait des partenaires sociaux d'inscrire la politique salariale conventionnelle du transport sanitaire dans un dispositif programmé offrant visibilité et simplicité,

Considérant la volonté de mener à son terme la logique introduite par l'accord-cadre du 4 mai 2000 portant création du salaire mensuel professionnel garanti, en déterminant un taux horaire conventionnel garanti,

il a été convenu ce qui suit :

Article Annexe

Personnels ouvriers

En vigueur étendu

Taux horaires conventionnels garantis à l'embauche

(En euros).

Emploi	A COMPTER DU 1er mars 2004 (*)	A COMPTER DU 1er novembre 2004	A COMPTER DU 1er juillet 2005
A	8,05	8,17	8,29

B	8,86	8,99	9,12

(+) Sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord.

Article 1er

Salaire mensuel professionnel garanti

En vigueur étendu

A compter du 1er novembre 2003, l'établissement des barèmes garantis à l'embauche des personnels ouvriers ambulanciers (SMPG) sur la base de 152 heures mensuelles au lieu et place de 169 heures conduit à la suppression, à compter de cette date, du dispositif d'indemnité différentielle prévu par l'article 8 de l'accord-cadre du 4 mai 2000.

Article 2

Taux horaire conventionnel garanti

En vigueur étendu

A compter du 1er mars 2004, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, il est garanti, à l'embauche, aux personnels ouvriers ambulanciers des entreprises entrant dans son champ d'application un taux horaire conventionnel.

Article 3

Evolution des taux horaires conventionnels garantis

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers à compter du 1er mars 2004, sous réserve de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord, puis aux 1er novembre 2004 et 1er juillet 2005, sont fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Article 4

Revalorisation en cours d'exercice

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au cours des différents exercices d'application du présent accord pour apprécier l'opportunité d'éventuels ajustements des barèmes de rémunérations annexés.

Article 5

Indemnité de dimanche et jour férié

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de faire de nouveau figurer le montant de l'indemnité de dimanche et jour férié, prévue par l'article 7 ter et l'article 7 quater de la CCNTR, sous les barèmes de rémunération des personnels ouvriers ambulanciers, dès que son montant en aura été fixé suite aux négociations qui débuteront le 23 mars 2004.

Article 6

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Salaires Avenant n° 1 du 1 juin 2005

Salaires

En vigueur étendu

Considérant les dispositions du procès-verbal de signature du protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Rémunérations conventionnelles

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 30 juin 2004 (1er février 2005), les barèmes de rémunérations conventionnelles applicables sont ceux annexés au présent avenant.

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Dès sa signature, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Rémunérations conventionnelles (pour 151,67 heures)

à compter du 1er février 2005

Personnels ouvriers

(En euros)

K	EMPLOI	TAUX horaire	GARANTIE ANNUELLE de rémunération
110 L	Opérateur-emballeur	8,22	15 584,09
115 L	Préparateur de commandes	8,29	15 716,80
120 L	Controleur-flasheur	8,37	15 868,47
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	8,37	15 868,47
125 L	Cariste en prestations logistiques (1)	8,46	16 039,10
138 L	Opérateur de ligne	8,52	15 152,86
(1) Pour les caristes 1er degré (K115) et 2e degré (K120), reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.			

Personnels employés

(En euros).

K	EMPLOI	TAUX horaire	GARANTIE ANNUELLE de rémunération
110 L	Assistant inventaire	8,52	16 152,86
120 L	Employé d'ordonnancement	8,57	16 247,65

Personnels techniciens et agents de maîtrise

(En euros).

K	EMPLOI	TAUX horaire	GARANTIE ANNUELLE de rémunération
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	9,57	18 143,52
157,5 L	Chef d'équipe logistique	9,63	18 257,28
	Gestionnaire de stocks	9,63	18 257,28
	Correspondant du responsable management de la qualité	9,63	18 257,28
	Responsable ou superviseur de lignes	9,63	18 257,28
165 L	Chef de quai logistique	10,00	18 958,75
200 L	Chef d'exploitation logistique	11,95	22 655,71
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	11,95	22 655,71

Personnels ingénieurs et cadres

(En euros).

K	EMPLOI	REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE	PAIEMENT MENSUEL minimum
100 L	Responsable management de la qualité	29 417,12	2 206,28
106,5 L	Chef de projet	31 336,55	2 350,24
113 L	Directeur d'exploitation logistique	33 241,76	2 493,13
119 L	Directeur conditionnement à façon	34 763,10	2 607,23
	Directeur de site logistique	34 763,10	2 607,23
132 L	Directeur de sites logistiques	38 843,68	2 913,28

Avenant n° 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Salaires Rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié par l'avenant n° 1 du 21 juillet 2004, est à nouveau modifié par l'avenant n° 2 comme suit :
Article 1er
Revalorisation des rémunérations conventionnelles
1.1. Taux horaires

1. A compter du 1er juillet 2005, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. A compter du 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard au 31 décembre 2005, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.
1.2. Rémunérations annuelles garanties

1. A compter du 1er juillet 2005, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2005 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. A compter du 1er jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard au 31 décembre 2005, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2005 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant.
Article 2
Indemnités dimanches et jours fériés

Le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés, prévues par l'article 7 ter et 7 quater de la CCNA-1, figure à nouveau sous les barèmes de rémunération des personnels ouvriers du transport de déménagement.
Article 3
Réorganisation de la hiérarchie des emplois et des grilles de rémunération

Les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir avant la fin de l'année 2005 une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des emplois et des grilles de rémunération conventionnelle en transport de déménagement, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard le 30 juin 2006.
Article 4
Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation

professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2005.

ANNEXE : Personnel ouvrier roulant grand routier ou longue distance et autre que grand routier ou longue distance

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,05
150 D	8,54
120 DC 1	8,04
128 DC 1	8,12
138 DC 1	8,14
150 DC 1	8,55
120 DC 2	8,05
128 DC 2	8,17
138 DC 2	8,20
150 DC 2	8,62

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de 8,51 Euros ou 19,83 Euros : travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater)

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,07
150 D	8,70
120 DC 1	8,04
128 DC 1	8,27
138 DC 1	8,30
150 DC 1	8,72
120 DC 2	8,05
128 DC 2	8,33
138 DC 2	8,36
150 DC 2	8,79

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,67 Euros ou 20,21 Euros : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).
Personnel ouvrier sédentaire

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,05
150 D	8,54

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,51 Euros ou 19,83 Euros : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

A compter du 1er jour du mois suivant la publication du JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,07
150 D	8,70

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,67 ou 20,21 : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).
Personnel employé

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
105	8,03
110	8,04
115	8,06
120	8,06
125	8,07
132,5	8,14
140	8,20
148,5	8,34

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31

décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
105	8,03
110	8,04
115	8,05
120	8,14
125	8,21
132,5	8,30
140	8,36
148,5	8,51

Personnel technicien et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er juillet 2005

(En euros) :----------:

GROUPE	COEF	A L'EMBAUCHE
1	150	8,37
2	157,5	8,48
3	165	8,88
4	175	9,42
5	185	9,95
6	200	10,76
7	215	11,58
8	225	12,11

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

GROUPE	COEF	A L'EMBAUCHE
1	150	8,70
2	157,5	8,80
3	165	9,05
4	175	9,61
5	185	10,14
6	200	10,97
7	215	11,80
8	225	12,35

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties à compter du 1er juillet 2005

(En euros)

COEF	ANCIENNETE	REMUNERATION	PAIEMENT	
GROUPE	dans le groupe	annuelle	mensuel	
(1)	garantie (2005)	minimum		
1	100	jusqu'à 5 ans	25 917,98	1 943,85
2	106,5	jusqu'à 5 ans	27 602,62	2 070,20
3	113	jusqu'à 5 ans	29 287,61	2 196,57
4	119	jusqu'à 5 ans	30 841,98	2 313,15
5	132	jusqu'à 5 ans	34 211,45	2 565,86
6	145	jusqu'à 5 ans	37 581,08	2 818,58
(1) Article 5, alinéa 4				

A compter du 1er jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	ANCIENNETE	REMUNERATION	PAIEMENT	
GROUPE	dans le groupe	annuelle	mensuel	
(1)	garantie (2005)	minimum		
1	100	jusqu'à 5 ans	26 421,24	1 981,59
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 138,60	2 110,40
3	113	jusqu'à 5 ans	29 856,30	2 239,22
4	119	jusqu'à 5 ans	31 440,85	2 358,06
5	132	jusqu'à 5 ans	34 875,75	2 615,68
6	145	jusqu'à 5 ans	38 310,81	2 873,31
(1) Article 5, alinéa 4				

Salaires Personnels ingénieurs et cadres (annexe IV). Avenant n° 72 du 19 septembre 2006

Salaires Personnels ingénieurs et cadres (annexe IV).

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV " Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres " en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 71, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les partenaires sociaux conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er octobre 2006

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE dans le groupe	REMUNERATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	25 877,97 27 171,87 28 465,76 29 759,66	1 940,85 2 037,89 2 134,93 2 231,97
2	106,5	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	27 560,31 28 938,33 30 316,34 31 694,36	2 067,02 2 170,37 2 273,73 2 377,08
3	113	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	29 241,96 30 704,06 32 166,16 33 628,26	2 193,15 2 302,80 2 412,46 2 522,12
4	119	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	30 794,17 32 333,88 33 873,59 35 413,30	2 309,56 2 425,04 2 504,52 2 656,00
5	132	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	34 158,51 35 866,43 35 574,36 39 282,29	2 561,89 2 689,98 2 818,08 2 946,17
6	145	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	37 522,67 39 398,80 41 274,94 43 151,07	2 814,20 2 954,91 3 095,62 3 236,33
7	Cadres supérieur	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la

région parisienne (art. 5, al. 2).

Salaires Personnels employés (annexe II). Avenant n° 82 du 19 septembre 2006

Salaires Personnels employés (annexe II).

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II " Dispositions particulières aux employés ", en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 81, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les partenaires sociaux conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées aux paragraphes b de l'article 5 sont respectivement portés à :

A compter du 1er octobre 2006 :

- sténodactylographe et sténotypiste : 30,41 Euros ;

- traducteur : 121,62 Euros ;

- traducteur et rédacteur : 182,43 Euros.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels employés

A compter du 1er octobre 2006

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

2	105	8,4268	1 278,09	1 316,44	1 354,78	1 393,12	1 431,47	1 469,81
3	110	8,4268	1 278,09	1 316,44	1 354,78	1 393,12	1 431,47	1 469,81
4	115	8,4290	1 278,42	1 316,78	1 355,13	1 393,48	1 431,83	1 470,19
5	120	8,4301	1 278,59	1 316,95	1 355,31	1 393,67	1 432,03	1 470,38
6	125	8,4312	1 278,77	1 317,13	1 355,49	1 393,86	1 432,22	1 470,58
7	132,5	8,5121	1 291,04	1 329,77	1 368,50	1 407,23	1 445,96	1 484,69
8	140	8,5887	1 302,65	1 341,73	1 380,81	1 419,89	1 458,97	1 498,05
9	148,5	9,1122	1 382,05	1 423,51	1 464,97	1 506,43	1 547,89	1 589,35

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- sténodactylographe et sténotypiste : 30,41 € ;

- traducteur : 121,62 € ;

- traducteur et rédacteur : 182,43 €.

Salaires Personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III) Avenant n° 80 du 19 septembre 2006

Salaires Personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III)

En vigueur étendu

la convention collective nationale, annexe III " Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise ", en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 79, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les partenaires sociaux conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées aux paragraphes b de l'article 6 sont respectivement portés à :

A compter du 1er octobre 2006 :

- traducteur : 122,88 Euros ;

- traducteur et rédacteur : 184,32 Euros.

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures

A compter du 1er octobre 2006

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,2064	1 396,33	1 438,22	1 480,11	1 522,00	1 563,89	1 605,78
2	157,5	9,6645	1 465,82	1 509,80	1 553,77	1 597,75	1 641,72	1 685,69
3	165	10,1281	1 536,12	1 582,21	1 628,29	1 674,37	1 720,46	1 766,54
4	175	11,7458	1 629,82	1 678,72	1 727,61	1 776,51	1 825,40	1 874,30
5	185	11,3503	1 721,51	1 773,15	1 824,80	1 876,44	1 928,09	1 979,73
6	200	12,2698	1 860,95	1 916,78	1 972,61	2 028,44	2 084,27	2 140,10
7	215	13,1892	2 000,40	2 060,41	2 120,42	2 180,44	2 240,45	2 300,46
8	225	13,8068	2 094,08	2 156,91	2 219,73	2 282,55	2 345,37	2 408,20

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

- traducteur : 122,88 Euros ;

- traducteur et rédacteur : 184,32 Euros.

Salaires personnels ouvriers (annexe I) Avenant n° 96 du 19 septembre 2006

Salaires personnels ouvriers (annexe I)

En vigueur étendu

la convention collective nationale, annexe I " Dispositions particulières aux ouvriers ", en date du 16 juin 1961, modifiée par

les avenants n° 1 à 95, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les partenaires sociaux conviennent de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application au compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels ouvriers

A compter du 1er octobre 2006

(En euros)

GROUPE	**COEFFICIENT**	**TAUX horaire**	**SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS**				
			A l'embauche	**Après 2 ans d'ancienneté**	**Après 5 ans d'ancienneté**	**Après 10 ans d'ancienneté**	**Après 15 ans d'ancienneté**
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
3	115 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
4	120 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
5	123 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
6	128 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
7	131 V	8,87	1 284,75	1 310,45	1 336,14	1 361,84	1 387,53
7 bis	137 V	8,97	1 300,38	1 326,39	1 352,40	1 378,41	1 404,41
8	138 V	9,14	1 325,39	1 351,90	1 378,41	1 404,91	1 431,42
9	140 V	9,22	1 334,77	1 361,46	1 388,16	1 414,85	1 441,55
9 bis	145 V	9,39	1 359,77	1 386,97	1 414,17	1 441,36	1 468,56
10	150 V	9,63	1 394,16	1 422,04	1 449,93	1 477,81	1 505,69

NB. - En application de la CCNA 1, à compter du 1er octobre 2006, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant :

- de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ;

- de 9,48 Euros ou 22,11 Euros : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Salaires (Annexe I, II, III, IV) Accord du 7 décembre 2006

Revalorisation des rémunérations conventionnelles

En vigueur non étendu

Article 1er

Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties dans les entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport

A compter du 1er janvier 2007, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises visées par le présent accord sont fixés conformément aux tableaux joints au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale.

Article 2

Indemnités spécifiques

A. - A compter du 1er janvier 2007, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 8,77 € ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures :

20,38 €.

B. - A compter du 1er janvier 2007, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- sténodactylographe et sténotypiste : 29,36 € ;

- traducteur : 117,45 € ;

- traducteur et rédacteur : 176,18 €.

C. - A compter du 1er janvier 2007, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

- traducteur : 118,25 € ;

- traducteur et rédacteur : 177,38 €.

Article 3

Mesures complémentaires

Le présent accord met un terme à l'application des dispositions du protocole d'accord du 25 novembre 2002.

Les parties signataires conviennent :

- d'inscrire la politique salariale conventionnelle des transports routiers de marchandises et des activités auxiliaires du transport dans une démarche d'accompagnement, de sécurisation et de modernisation des pratiques sociales professionnelles ;

- de l'ouverture de négociations au cours du 1er trimestre 2007 sur :

- la structure de la rémunération ;

- la spécificité des activités de la messagerie ;

- les métiers de l'organisation du transport multimodal international.

Article 4

Entrée en application

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2006.

ANNEXE I : Personnels ouvriers roulants

Taux horaire au 1er janvier 2007

(En euros)

	A L'EMBAUCHE	APRES 2 ans d'ancienneté	APRES 5 ans d'ancienneté	APRES 10 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
115 M -118 M - 120 M	8,37	8,5374	8,7048	8,8722	9,036
128 M	8,49	8,6598	8,8296	8,9994	9,1692
138 M	8,51	8,6802	8,8504	8,0206	9,1908
150 M	8,80	8,9760	9,1520	9,3280	9,5040

Personnels ouvriers sédentaires

Taux horaire au 1er janvier 2007

(En euros)

	A L'EMBAUCHE	APRES 2 ans d'ancienneté	APRES 5 ans d'ancienneté	APRES 10 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
115 M -118 M - 120 M	8,37	8,5374	8,7048	8,8722	9,036
128 M	8,49	8,6598	8,8296	8,9994	9,1692
138 M	8,51	8,6802	8,8504	8,0206	9,1908
150 M	8,80	8,9760	9,1520	9,3280	9,5040

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 8,77 Euros ;

- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures :

20,38 Euros.

Annexe II

personnels employés

Taux horaire au 1er janvier 2007

(En euros.)

	A L'EMBAUCHE	APRES 3 ans d'ancienneté	APRES 6 ans d'ancienneté	APRES 9 ans d'ancienneté	APRES 12 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
105 - 110 - 115 - 120	8,37	8,6211	8,8722	9,1233	9,3744	9,6255
125	8,46	8,7138	8,9676	9,2214	9,4752	9,7290
132,5	8,50	8,7550	9,0100	9,2650	9,5200	9,7750
140	8,52	8,7756	9,0312	9,2868	9,5424	9,7980
148,5	8,80	9,0640	9,3280	9,5920	9,8560	10,1200

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 29,36 Euros ;

- traducteur : 117,45 Euros ;

- traducteur et rédacteur : 176,18 Euros.

ANNEXE III : Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaire au 1er janvier 2007

(En euros)

GROUPE	COEF.	A L'EMBAUCHE	APRES 3 ans d'ancienneté	APRES 6 ans d'ancienneté	APRES 9 ans d'ancienneté	APRES 12 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
1	150	8,86	9,1258	9,3916	9,6574	9,9232	10,1890
2	157,5	8,96	9,2288	9,4976	9,7664	10,0352	10,3040
3	165	9,39	9,6717	9,9534	10,2351	10,5168	10,7985
4	175	9,96	10,2588	10,5576	10,8546	11,1552	11,4540
5	185	10,53	10,8459	11,1618	11,4777	11,7936	12,1095
6	200	11,38	11,7214	12,0628	12,4042	12,7456	13,0870
7	215	12,23	12,5969	12,9638	13,3307	13,6976	14,0645
8	225	12,81	13,1943	13,5786	13,9629	14,3472	14,7315

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 118,25 Euros ;

- traducteur et rédacteur : 177,38 Euros.

ANNEXE IV

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunération annuelle garantie et paiement mensuel minimum (durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

A compter du 1er janvier 2007

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE dans le groupe	REMUNERATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	24 592,29 25 821,90 27 051,52 28 281,13	1 844,42 1 936,64 2 028,86 2 121,09

2	106,5	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	26 188,39 27 497,81 28 807,23 30 116,65	1 964,13 2 062,34 2 160,54 2 258,75
3	113	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	27 784,83 29 174,07 30 563,31 31 952,55	2 083,86 2 188,06 2 292,25 2 396,44
4	119	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	29 257,50 30 720,38 32 183,25 33 646,13	2 194,31 2 304,03 2 413,74 2 523,46
5	132	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	32 449,89 34 072,38 35 694,88 37 317,37	2 433,74 2 555,43 2 677,12 2 798,80
6	145	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	35 642,44 37 424,56 39 206,68 40 988,81	2 673,18 2 806,84 2 940,50 3 074,16
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 4).

Salaires (RAG et GAR) Avenant du 5 mars 2007 DOUBLON

Garantie annuelle de rémunérations pour l'année 2007.

Salaires (RAG et GAR)

En vigueur étendu

Article 1er
Garanties annuelles de rémunération

En application du procès-verbal de signature de l'accord du 7 décembre 2006 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles dans les entreprises du transport routier et des activités auxiliaires du transport, les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise au titre de l'exercice 2007 sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent avenant.
Article 2
Rémunérations annuelles garanties

Il est rappelé que le montant des rémunérations annuelles garanties (RAG) des personnels ingénieurs et cadres à compter du 1er janvier 2007 est fixé dans l'accord susvisé du 7 décembre 2006. Le tableau de ces RAG est annexé, pour mémoire, au présent avenant.
Article 3
Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.
Article 4
Dépôt de publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-

8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 mars 2007.

ANNEXE

Garantie annuelle de rémunérations 2007

Personnels ouvriers - Grands routiers

(En euros)

POUR 200 heures : 128 M

A l'embauche : 22 613,79.

+ 2 ANS d'ancienneté : 23 066,07.

+ 5 ANS d'ancienneté : 23 518,34.

+ 10 ANS d'ancienneté : 23 970,62.

+ 15 ANS d'ancienneté : 24 422,89.

POUR 200 heures : 138 M

A l'embauche : 22 667,07.

+ 2 ANS d'ancienneté : 23 120,41.

+ 5 ANS d'ancienneté : 23 573,75.

+ 10 ANS d'ancienneté : 24 027,09.

+ 15 ANS d'ancienneté : 24 480,44.

POUR 200 heures : 150 M

A l'embauche : 23 439,50.

+ 2 ANS d'ancienneté : 23 908,29.

+ 5 ANS d'ancienneté : 23 377,08.

+ 10 ANS d'ancienneté : 24 845,87.

+ 15 ANS d'ancienneté : 25 314,66.

Personnels ouvriers. - Courte distance

En euros

POUR 169 heures : 115 M - 118 M - 120 M.

A l'embauche : 17 923,27.

+ 2 ANS d'ancienneté : 18 281,74.

+ 5 ANS d'ancienneté : 18 640,20.

+ 10 ANS d'ancienneté : 18 998,67.

+ 15 ANS d'ancienneté : 19 357,13.

POUR 169 heures : 128 M.

A l'embauche : 18 180,23.

+ 2 ANS d'ancienneté : 18 543,83.

+ 5 ANS d'ancienneté : 18 907,44.

+ 10 ANS d'ancienneté : 19 271,04.

+ 15 ANS d'ancienneté : 19 634,65.

POUR 169 heures : 138 M.

A l'embauche : 18 223,06.

+ 2 ANS d'ancienneté : 18 587,52.

+ 5 ANS d'ancienneté : 18 951,98.

+ 10 ANS d'ancienneté : 19 316,44.

+ 15 ANS d'ancienneté : 19 680,90.

POUR 169 heures : 150 M.

A l'embauche : 18 844,06.

+ 2 ANS d'ancienneté : 19 220,94.

+ 5 ANS d'ancienneté : 19 597,82.

+ 10 ANS d'ancienneté : 19 974,70.

+ 15 ANS d'ancienneté : 20 351,58.

Personnels ouvriers - Sédentaires

(En euros)

POUR 151,67 heures : 110 M - 115 M - 120 M.
, A l'embauche : 15 690,75.

+ 2 ANS d'ancienneté : 16 004,57.

+ 5 ANS d'ancienneté : 16 318,38.

+ 10 ANS d'ancienneté : 16 632,20.

+ 15 ANS d'ancienneté : 16 946,01.

POUR 151,67 heures : 128 M.

A l'embauche : 15 915,70.

+ 2 ANS d'ancienneté : 16 234,01.

+ 5 ANS d'ancienneté : 16 552,33.

+ 10 ANS d'ancienneté : 16 870,64.

+ 15 ANS d'ancienneté : 17 188,96.

POUR 151,67 heures : 138 M.

A l'embauche : 15 953,20.

+ 2 ANS d'ancienneté : 16 272,26.

+ 5 ANS d'ancienneté : 16 591,33.

+ 10 ANS d'ancienneté : 16 910,39.

+ 15 ANS d'ancienneté : 17 229,46.

POUR 151,67 heures : 150 M.

A l'embauche : 16 496,84.

+ 2 ANS d'ancienneté : 16 826,78.

+ 5 ANS d'ancienneté : 17 156,71.

+ 10 ANS d'ancienneté : 17 486,65.

+ 15 ANS d'ancienneté : 17 816,59.

Employés

(En euros)

POUR 151,67 heures : 105 - 110 - 115 - 120.

A l'embauche : 15 690,75.

+ 3 ANS d'ancienneté : 16 161,47.

+ 6 ANS d'ancienneté : 16 632,20.

+ 9 ANS d'ancienneté : 17 102,92.

+ 12 ANS d'ancienneté : 17 573,64.

+ 15 ANS d'ancienneté : 18 044,36.

POUR 151,67 heures : 125

A l'embauche : 15 859,46.

+ 3 ANS d'ancienneté : 16 335,24.

+ 6 ANS d'ancienneté : 16 811,03.

+ 9 ANS d'ancienneté : 17 286,81.

+ 12 ANS d'ancienneté : 17 762,60.

+ 15 ANS d'ancienneté : 18 238,38.

POUR 151,67 heures : 132,5

A l'embauche : 15 934,45.

+ 3 ANS d'ancienneté : 16 412,48.

+ 6 ANS d'ancienneté : 16 890,52.

+ 9 ANS d'ancienneté : 17 368,55.

+ 12 ANS d'ancienneté : 17 846,55.

+ 15 ANS d'ancienneté : 18 324,62.

POUR 151,67 heures : 140

A l'embauche : 15 971,94.

+ 3 ANS d'ancienneté : 16 451,10.

+ 6 ANS d'ancienneté : 16 930,26.

+ 9 ANS d'ancienneté : 17 409,41.

+ 12 ANS d'ancienneté : 17 888,57.

+ 15 ANS d'ancienneté : 18 367,73.

POUR 151,67 heures : 148,5

A l'embauche : 16 496,84.

+ 3 ANS d'ancienneté : 16 991,75.

+ 6 ANS d'ancienneté : 17 486,65.

+ 9 ANS d'ancienneté : 17 981,56.

+ 12 ANS d'ancienneté : 18 476,46.

+ 15 ANS d'ancienneté : 18 971,37.

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros)

POUR 151,67 heures : 150

A l'embauche : 16 609,32.

+ 3 ANS d'ancienneté : 17 107,60.

+ 6 ANS d'ancienneté : 17 605,88.

+ 9 ANS d'ancienneté : 18 104,16.

+ 12 ANS d'ancienneté : 18 602,44.

+ 15 ANS d'ancienneté : 19 100,72.

POUR 151,67 heures : 157,5

A l'embauche : 16 796,79.

+ 3 ANS d'ancienneté : 17 300,69.

+ 6 ANS d'ancienneté : 17 804,60.

+ 9 ANS d'ancienneté : 18 308,50.

+ 12 ANS d'ancienneté : 18 812,40.

+ 15 ANS d'ancienneté : 19 316,31.

POUR 151,67 heures : 165

A l'embauche : 17 602,88.

+ 3 ANS d'ancienneté : 18 130,97.

+ 6 ANS d'ancienneté : 18 659,05.

+ 9 ANS d'ancienneté : 19 187,14.

+ 12 ANS d'ancienneté : 19 715,23.

+ 15 ANS d'ancienneté : 20 243,31.

POUR 151,67 heures : 175

A l'embauche : 18 671,43.

+ 3 ANS d'ancienneté : 19 231,57.

+ 6 ANS d'ancienneté : 19 791,72.

+ 9 ANS d'ancienneté : 20 351,86.

+ 12 ANS d'ancienneté : 20 912,00.

+ 15 ANS d'ancienneté : 21 472,14.

POUR 151,67 heures : 185

A l'embauche : 19 739,97.

+ 3 ANS d'ancienneté : 20 332,17.

+ 6 ANS d'ancienneté : 20 924,37.

+ 9 ANS d'ancienneté : 21 516,57.

+ 12 ANS d'ancienneté : 22 108,77.

+ 15 ANS d'ancienneté : 22 700,97.

POUR 151,67 heures : 200

A l'embauche : 21 333,42.

+ 3 ANS d'ancienneté : 21 973,42.

+ 6 ANS d'ancienneté : 22 613,43.

+ 9 ANS d'ancienneté : 23 253,43.

+ 12 ANS d'ancienneté : 23 893,43.

+ 15 ANS d'ancienneté : 24 533,43.

POUR 151,67 heures : 215

A l'embauche : 22 926,86.

+ 3 ANS d'ancienneté : 23 614,67.

+ 6 ANS d'ancienneté : 24 302,47.

+ 9 ANS d'ancienneté : 24 990,28.

+ 12 ANS d'ancienneté : 25 678,08.

+ 15 ANS d'ancienneté : 26 365,89.

POUR 151,67 heures : 225

A l'embauche : 24 014,15.

+ 3 ANS d'ancienneté : 24 734,57.

+ 6 ANS d'ancienneté : 25 455,00.

+ 9 ANS d'ancienneté : 26 175,42.

+ 12 ANS d'ancienneté : 26 895,85.

+ 15 ANS d'ancienneté : 27 616,27.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 100.

ANCIENNETE dans le groupe : Jusqu'à 5 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 24 582,29.

PAIEMENT mensuel minimal : 1 844,42.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 100.

ANCIENNETE dans le groupe : 5 à 10 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 26 821,00.

PAIEMENT mensuel minimal : 1 936,84.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 100.

ANCIENNETE dans le groupe : 10 à 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 27 051,52.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 020,86.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 100.

ANCIENNETE dans le groupe : Après 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 28 281,13.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 121,00.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 106,5.

ANCIENNETE dans le groupe : Jusqu'à 5 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 26 188,39.

PAIEMENT mensuel minimal : 1 964,13.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 106,5.

ANCIENNETE dans le groupe : 5 à 10 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 27 497,51.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 042,34.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 106,5.

ANCIENNETE dans le groupe : 10 à 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 28 807,23.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 180,54.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 106,5.

ANCIENNETE dans le groupe : Après 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 30 116,65.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 258,75.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 113.

ANCIENNETE dans le groupe : Jusqu'à 5 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 27 784,83.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 083,86.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 113.

ANCIENNETE dans le groupe : 5 à 10 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 29 174,07.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 188,00.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 113.

ANCIENNETE dans le groupe : 10 à 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 30 553,31.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 292,25.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 113.

ANCIENNETE dans le groupe : Après 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 31 952,55.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 396,44.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 119.

ANCIENNETE dans le groupe : Jusqu'à 5 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 29 257,60.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 194,31.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 119.

ANCIENNETE dans le groupe : 5 à 10 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 30 720,38.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 304,03.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 119.

ANCIENNETE dans le groupe : 10 à 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 32 183,25.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 415,74.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 119.

ANCIENNETE dans le groupe : Après 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 33 645,13.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 523,48.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 132.

ANCIENNETE dans le groupe : Jusqu'à 5 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 32 110,89.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 433,74.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 132.

ANCIENNETE dans le groupe : 5 à 10 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 34 072,38.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 555,43.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 132.

ANCIENNETE dans le groupe : 10 à 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 35 694,88.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 677,12.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 132.

ANCIENNETE dans le groupe : Après 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 37 317,37.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 798,50.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 145.

ANCIENNETE dans le groupe : Jusqu'à 5 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 35 642,11.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 873,18.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 145.

ANCIENNETE dans le groupe : 5 à 10 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 37 424,56.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 808,54.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 145.

ANCIENNETE dans le groupe : 10 à 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 39 206,68.

PAIEMENT mensuel minimal : 2 810,50.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 145.

ANCIENNETE dans le groupe : Après 15 ans.

REMUNERATION annuelle garantie : 40 989,81.

PAIEMENT mensuel minimal : 3 074,16.

GROUPE : 7.

COEFFICIENT : Cadres supérieurs.

ANCIENNETE dans le groupe : Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.

REMUNERATION annuelle garantie : Voir article 6.3 de la pésente convention, annexe IV.

PAIEMENT mensuel minimal : Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.

Salaires (annexe I) Avenant n° 50 du 16 février 2007

Indemnités aux frais de déplacements (Annexe I).

Salaires (annexe I)

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 49, ce dernier en date du 13 juillet 2006, est à nouveau modifié comme suit :
Article 1er
Taux des indemnités forfaitaires

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, du transport de déménagement, des activités auxiliaires du transport, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.
Article 2
Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter du 1er février 2007.
Article 3
Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2007.

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er février 2007)

NATURE DES INDEMNITES	TAUX	REFERENCE
(en euros)	aux articles du protocole	
Indemnité de repas	11,84	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas	7,29	Article 4
unique		
Indemnité de repas	7,09	Article 12
unique "nuit"		
Indemnité spéciale	3,21	Article 7
Indemnité de	6,41	Article 5
casse-croute		
Indemnité de grand	Article 6	
déplacement		
1 repas + 1 découcher	37,86	
2 repas + 1 découcher	49,70	

Avenant n° 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe I)

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe n° I (Dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 96, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

En vigueur étendu

Personnel ouvrier

Tableaux non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41

Article 1

Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe II)

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 82, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

En vigueur étendu

Personnel employés

Tableaux non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41

Article 1

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :
A compter du 1er juillet 2007 :
— sténodactylographe et sténotypiste : 30,86 € ;
— traducteur : 123,44 € ;
— traducteur et rédacteur : 185,17 €.
A compter du 1er janvier 2008 :
— sténodactylographe et sténotypiste : 31,07 € ;
— traducteur : 124,30 € ;
— traducteur et rédacteur : 186,44 €.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe III)

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 80, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

En vigueur étendu

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Tableaux non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41

Article 1

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont respectivement portés à :
A compter du 1er juillet 2007 :
— traducteur : 124,72 € ;
— traducteur et rédacteur : 187,08 €.
A compter du 1er janvier 2008 :

— traducteur : 125,58 € ;
— traducteur et rédacteur : 188,37 €.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe IV)

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 72, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

En vigueur étendu

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er juillet 2007

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41
NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

A compter du 1er janvier 2008

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-41
NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Article 1

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 (transport de déménagement)

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 16 janvier 2007, est à nouveau modifié par l'avenant n° 4 comme suit.

En vigueur étendu

Rémunérations annuelles garanties
Personnel ouvrier

Taux horaires à compter du 1er août 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	8,44
128 D	8,52
138 D	8,57
150 D	9,01

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de 9,11 € ou 21,24 € : travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).
En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :
— 1,5 % pour les personnels C 1 titulaires du permis de conduire C ;
— 2 % pour les personnels C 2 titulaires du permis de conduire EC.

Taux horaires à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	8,46
128 D	8,54
138 D	8,59
150 D	9,03

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de 9,13 € ou 21,28 € : travail un jour férié ou dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).
En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :
— 1,5 % pour les personnels C 1 titulaires du permis de conduire C ;
— 2 % pour les personnels C 2 titulaires du permis de conduire EC.

Personnel employé
Taux horaires à compter du 1er août 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,44
120	8,50
125	8,59
132,5	8,67
140	8,76
148,5	8,85

Taux horaires à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,44
120	8,52
125	8,61
132,5	8,69
140	8,78
148,5	8,86

Personnel technicien et agent de maîtrise
Taux horaires à compter du 1er août 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	9,13
2	157,5	9,23
3	165	9,50
4	175	10,08
5	185	10,64
6	200	11,51
7	215	12,38
8	225	12,96

Taux horaires à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	9,15
2	157,5	9,25
3	165	9,52
4	175	10,10
5	185	10,66
6	200	11,53
7	215	12,40
8	225	12,98

Personnel ingénieur et cadre
Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
à compter du 1er août 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2007	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans ...	27 717,18	2 078,79
2	106,5	Jusqu'à 5 ans ...	29 518,77	2 213,91
3	113	Jusqu'à 5 ans ...	31 320,72	2 349,05
4	119	Jusqu'à 5 ans ...	32 983	2 473,73
5	132	Jusqu'à 5 ans ...	36 586,37	2 743,98
6	145	Jusqu'à 5 ans ...	40 189,92	3 014,24
(1) Article 5, alinéa 4.				

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2007	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans ...	27 771,63	2 082,87
2	106,5	Jusqu'à 5 ans ...	29 576,77	2 218,26
3	113	Jusqu'à 5 ans ...	31 382,26	2 353,67
4	119	Jusqu'à 5 ans ...	33 047,8	2 478,59
5	132	Jusqu'à 5 ans ...	36 658,25	2 749,37
6	145	Jusqu'à 5 ans ...	40 268,88	3 020,17
(1) Article 5, alinéa 4.				

Article 1

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :
1. Taux horaires
A compter du 1er août 2007 puis du 1er octobre 2007, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.
2. Rémunérations annuelles garanties
A compter du 1er août 2007 puis du 1er octobre 2007, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2007 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n° 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers

En vigueur étendu

Le présent avenant est indissociable de l'avenant n° 3 à l'accord du 4 mai 2000 dont il constitue le volet salarial. Les étapes des mise en application des deux textes doivent donc être identiques, d'où le lien fait dans le présent avenant entre les deux accords.

Article 1

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers, à compter du 1er janvier 2008, sont fixés conformément au tableau annexé au présent avenant.
Ce tableau sera intégré dans la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE (1)
Personnels ouvriers
Taux horaires garantis à l'embauche

(En euros.)

	À COMPTER du 1 / 1 / 2008	À LA DATE d'extension de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	À LA DATE du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3
Emploi A	8, 50	8, 58	8, 77	8, 95	9, 13
Emploi B	9, 35	9, 44	9, 65	9, 84	10, 04

En application des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004, le montant des indemnités pour travail de dimanche et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :
— 18, 26 € à compter du 1er janvier 2008 ;
— 18, 44 € à compter de la date de l'extension de l'avenant n° 3 ;
— 18, 85 € à compter de la date du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
— 19, 23 € à compter de la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
— 19, 61 € à compter de la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.

(1) L'annexe de l'avenant n° 1 est étendue sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 janvier 2009, art. 1er)

Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles

Article 1

Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises visées par le présent accord sont fixés :
— conformément aux tableaux figurant à l'annexe I du présent accord, à compter du 1er février 2008 ;
— conformément aux tableaux figurant à l'annexe II du présent accord, à compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu

Les garanties annuelles de rémunération des personnels, ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées par le présent accord sont fixées :
— conformément aux tableaux figurant à l'annexe I du présent accord, à compter du 1er février 2008 ;
— conformément aux tableaux figurant à l'annexe II du présent accord, à compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1, 2 et 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

En vigueur étendu

3.1. Articles 7 ter et 7 quater de la CCNA 1

A. — A compter du 1er février 2008, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 8,99 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20,89 €.
B. — A compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 9,12 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21,20 €.

3.2. Article 5, paragraphe b, de la CCNA 2

A. — A compter du 1er février 2008, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :
— sténodactylographe et sténotypiste : 30,10 € ;
— traducteur : 120,39 € ;
— traducteur et rédacteur : 180,58 €.
B. — A compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA 2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :
— sténodactylographe et sténotypiste : 30,56 € ;
— traducteur : 122,26 € ;
— traducteur et rédacteur : 183,39 €.

3.3. Article 6, paragraphe b, de la CCNA 3

A. — A compter du 1er février 2008, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :

— traducteur : 121,19 € ;
— traducteur et rédacteur : 181,79 €.
B. — A compter de la date de première revalorisation du SMIC intervenant après le 1er février 2008, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :
— traducteur : 123,06 € ;
— traducteur et rédacteur : 184,59 €.

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I (1)
Personnels ouvriers roulants
Taux horaire au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8, 58	8, 7516	8, 9232	9, 0948	9, 2664
128 M	8, 70	8, 8740	9, 0480	9, 2220	9, 3960
138 M	8, 72	8, 8944	9, 0688	9, 2432	9, 4176
150 M	9, 02	9, 2004	9, 3808	9, 5612	9, 7416

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 8, 99 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20, 89 €.

Personnels ouvriers sédentaires
Taux horaire au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	8, 58	8, 7516	8, 9232	9, 0948	9, 2664
128 M	8, 70	8, 8740	9, 0480	9, 2220	9, 3960
138 M	8, 72	8, 8944	9, 0688	9, 2432	9, 4176
150 M	9, 02	9, 2004	9, 3808	9, 5612	9, 7416

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 8, 99 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20, 89 €.

Personnels employés
Taux horaire au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110 — 115-120	8, 58	8, 8374	9, 0948	9, 3522	9, 6096	9, 8670
125	8, 67	8, 9301	9, 1902	9, 4503	9, 7104	9, 9705
132, 5	8, 71	8, 9713	9, 2326	9, 4939	9, 7552	10, 0165
140	8, 73	8, 9919	9, 2538	9, 5157	9, 7776	10, 0395
148, 5	9, 02	9, 2906	9, 5612	9, 8318	10, 1024	10, 3730

Indemnités complémentaires :
— sténodactylographe ou sténotypiste : 30, 10 € ;
— traducteur : 120, 39 € ;
— traducteur et rédacteur : 180, 58 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise
Taux horaire au 1er février 2008

(En euros.)

GROUPE	COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9, 08	9, 3524	9, 6248	9, 8972	10, 1696	10, 4420
2	157,5	9, 18	9, 4554	9, 7308	10, 0062	10, 2816	10, 5570
3	165	9, 62	9, 9086	10, 1972	10, 4858	10, 7744	11, 0630
4	175	10, 21	10, 5163	10, 8226	11, 1289	11, 4352	11, 7415
5	185	10, 79	11, 1137	11, 4374	11, 7611	12, 0848	12, 4085
6	200	11, 66	12, 0098	12, 3596	12, 7094	13, 0592	13, 4090

7	215	12, 54	12, 9162	13, 2924	13, 6686	14, 0448	14, 4210
8	225	13, 13	13, 5239	13, 9178	14, 3117	14, 7056	15, 0995

Indemnités complémentaires :
— traducteur : 121, 19 € ;
— traducteur et rédacteur : 181, 79 €.

Personnels ingénieurs et cadres
Rémunération annuelle garantie et paiement mensuel minimum
A compter du 1er février 2008

Durée mensuelle de référence : 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 207, 10	1 890, 53
		5 à 10 ans	26 467, 46	1 985, 06
		10 à 15 ans	27 727, 81	2 079, 59
		après 15 ans	28 988, 17	2 174, 11
2	106, 5	jusqu'à 5 ans	26 843, 10	2 013, 23
		5 à 10 ans	28 185, 26	2 113, 89
		10 à 15 ans	29 527, 41	2 214, 56
		après 15 ans	30 869, 57	2 315, 22
3	113	jusqu'à 5 ans	28 479, 45	2 135, 96
		5 à 10 ans	29 903, 42	2 242, 76
		10 à 15 ans	31 327, 40	2 349, 56
		après 15 ans	32 751, 37	2 456, 35
4	119	jusqu'à 5 ans	29 988, 94	2 249, 17
		5 à 10 ans	31 488, 39	2 361, 63
		10 à 15 ans	32 987, 83	2 474, 09
		après 15 ans	34 487, 28	2 586, 55
5	132	jusqu'à 5 ans	33 261, 14	2 494, 59
		5 à 10 ans	34 924, 20	2 619, 32
		10 à 15 ans	36 587, 25	2 744, 04
		après 15 ans	38 250, 31	2 868, 77
6	145	jusqu'à 5 ans	36 533, 50	2 740, 01
		5 à 10 ans	38 360, 18	2 877, 01
		10 à 15 ans	40 186, 85	3 014, 01
		après 15 ans	42 013, 53	3 151, 01
7	Cadres supérieurs	Voir article 6. 3 de la présente convention, annexe IV		

NB. — Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de la CCNA 4).

Personnels ouvriers roulants
Garanties annuelles de rémunération
A compter du 1er février 2008

Pour 200 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	22 853, 52	23 310, 59	23 767, 66	24 224, 73	24 681, 80
128 M	23 173, 15	23 636, 61	24 100, 08	24 563, 54	25 027, 00
138 M	23 226, 42	23 690, 95	24 155, 48	24 620, 01	25 084, 53
150 M	24 025, 49	24 506, 00	24 986, 51	25 467, 02	25 947, 53

Pour 169 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	18 372, 95	18 740, 41	19 107, 87	19 475, 33	19 842, 79
128 M	18 629, 92	19 002, 52	19 375, 12	19 747, 72	20 120, 31
138 M	18 672, 75	19 046, 21	19 419, 66	19 793, 12	20 166, 57
150 M	19 315, 16	19 701, 46	20 087, 77	20 474, 07	20 860, 37

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	16 084, 42	16 406, 11	16 727, 80	17 049, 49	17 371, 17
128 M	16 309, 38	16 635, 57	16 961, 76	17 287, 94	17 614, 13
138 M	16 346, 87	16 673, 81	17 000, 74	17 327, 68	17 654, 62
150 M	16 909, 26	17 247, 45	17 585, 63	17 923, 82	18 262, 00

Garanties annuelles de rémunération pour 151, 67 heures
A compter du 1er février 2008
Personnels ouvriers sédentaires

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	16 084, 42	16 406, 11	16 727, 80	17 049, 49	17 371, 17
128 M	16 309, 38	16 635, 57	16 961, 76	17 287, 94	17 614, 13

138 M	16 346, 87	16 673, 81	17 000, 74	17 327, 68	17 654, 62
150 M	16 909, 26	17 247, 45	17 585, 63	17 923, 82	18 262, 00

Personnels employés

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110						
115 — 120	16 084, 42	16 566, 95	17 049, 49	17 532, 02	18 014, 55	18 497, 08
125	16 253, 14	16 740, 73	16 228, 33	17 715, 92	18 203, 52	18 691, 11
132, 5	16 328, 12	16 817, 96	17 307, 81	17 797, 65	18 287, 49	18 777, 34
140	16 365, 62	16 856, 59	17 347, 56	17 838, 53	18 329, 49	18 820, 46
148, 5	16 909, 26	17 416, 54	17 923, 82	18 431, 09	18 938, 37	19 445, 65

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
150	17 021, 74	17 532, 39	18 043, 04	18 553, 70	19 064, 35	19 575, 00
157,5	17 209, 21	17 725, 49	18 241, 76	18 758, 04	19 274, 32	19 790, 59
165	18 034, 05	18 575, 07	19 116, 09	19 657, 11	20 198, 14	20 739, 16
175	19 140, 09	19 714, 29	20 288, 50	20 862, 70	21 436, 90	22 011, 10
185	20 227, 38	20 834, 20	21 441, 02	22 047, 84	22 654, 67	23 261, 49
200	21 858, 32	22 514, 07	23 169, 82	23 825, 57	24 481, 32	25 137, 07
215	23 508, 00	24 213, 24	24 918, 48	25 623, 72	26 328, 96	27 034, 20
225	24 614, 04	25 352, 46	26 090, 88	26 829, 30	27 567, 72	28 306, 15

(1) Grilles des taux horaires des ouvriers et employés sont étendues sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 21 mai 2008, art. 1er)

En vigueur étendu

ANNEXE II (1)
Taux horaires à compter de la date de première revalorisation du SMIC
intervenant après le 1er février 2008
Personnels ouvriers roulants

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8, 71	8, 8842	9, 0584	9, 2326	9, 4068
128 M	8, 83	9, 0066	9, 1832	9, 3598	9, 5364
138 M	8, 85	9, 0270	9, 2040	9, 3810	9, 5580
150 M	9, 16	9, 3432	9, 5264	9, 7096	9, 8928

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 12 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 20 €.

Personnels ouvriers sédentaires

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	8, 71	8, 8842	9, 0584	9, 2326	9, 4068
128 M	8, 83	9, 0066	9, 1832	9, 3598	9, 5364
138 M	8, 85	9, 0270	9, 2040	9, 3810	9, 5580
150 M	9, 16	9, 3432	9, 5264	9, 7096	9, 8928

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 12 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 20 €.

Personnels employés

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	8, 71	8, 9713	9, 2326	9, 4939	9, 7552	10, 0165
125	8, 80	9, 0640	9, 3280	9, 5920	9, 8560	10, 1200
132, 5	8, 84	9, 1052	9, 3704	9, 6356	9, 9008	10, 1660
140	8, 86	9, 1258	9, 3916	9, 6574	9, 9232	10, 1890
148, 5	9, 16	9, 4348	9, 7096	9, 9844	10, 2592	10, 5340

Indemnités complémentaires :
— sténodactylographe ou sténotypiste : 30, 56 € ;
— traducteur : 122, 26 € ;
— traducteur et rédacteur : 183, 39 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

GROUPE	COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9, 22	9, 4966	9, 7732	10, 0498	10, 3264	10, 6030
2	157, 5	9, 32	9, 5996	9, 8792	10, 1588	10, 4384	10, 7180
3	165	9, 76	10, 0528	10, 3456	10, 6384	10, 9312	11, 2240
4	175	10, 36	10, 6708	11, 9816	11, 2924	11, 6032	11, 9140
5	185	10, 95	11, 2785	11, 6070	11, 9355	12, 2640	12, 5925
6	200	11, 83	12, 1849	12, 5398	12, 8947	13, 2496	13, 6045
7	215	12, 73	13, 1119	13, 4938	13, 8757	14, 2576	14, 6395
8	225	13, 33	13, 7299	14, 1298	14, 5297	14, 9296	15, 3295

Indemnités complémentaires :
— traducteur : 123, 06 € ;
— traducteur et rédacteur : 184, 59 €.

Personnels ingénieurs et cadres
Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima
(durée mensuelle de référence : 151, 67 heures)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 585, 21	1 918, 89
		5 à 10 ans	26 864, 47	2 014, 84
		10 à 15 ans	28 143, 73	2 110, 78
		après 15 ans	29 422, 99	2 206, 72
2	106, 5	jusqu'à 5 ans	27 245, 75	2 043, 43
		5 à 10 ans	28 608, 04	2 145, 60
		10 à 15 ans	29 970, 33	2 247, 77
		après 15 ans	31 332, 61	2 349, 95
3	113	jusqu'à 5 ans	28 906, 64	2 168, 00
		5 à 10 ans	30 351, 97	2 276, 40
		10 à 15 ans	31 797, 30	2 384, 80
		après 15 ans	33 242, 64	2 493, 20
4	119	jusqu'à 5 ans	30 438, 77	2 282, 91
		5 à 10 ans	31 960, 71	2 397, 05
		10 à 15 ans	33 482, 65	2 511, 20
		après 15 ans	35 004, 59	2 625, 34
5	132	jusqu'à 5 ans	33 760, 06	2 532, 00
		5 à 10 ans	35 448, 06	2 658, 60
		10 à 15 ans	37 136, 07	2 785, 21
		après 15 ans	38 824, 07	2 911, 81

6	145	jusqu'à 5 ans	37 081, 50	2 781, 11
		5 à 10 ans	38 935, 58	2 920, 17
		10 à 15 ans	40 789, 65	3 059, 22
		après 15 ans	42 643, 73	3 198, 28
7	Cadres supérieurs	Voir article 6. 3 de la présente convention, annexe IV		

NB. — Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de la CCNA 4).

Personnels ouvriers roulants
Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2008

Pour 200 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	23 199,78	23 663,78	24 127,77	24 591,77	25 055,76
128 M	23 519,41	23 989,80	24 460,19	24 930,57	25 400,96
138 M	23 572,68	24 044,13	24 515,59	24 987,04	25 458,49
150 M	24 398,39	24 886,36	25 374,33	25 862,29	26 350,26

Pour 169 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	18 651,33	19 024,36	19 397,38	19 770,41	20 143,44
128 M	18 908,30	19 286,47	19 664,63	20 042,80	20 420,96
138 M	18 951,12	19 330,14	19 709,16	20 088,19	20 467,21
150 M	19 614,95	20 007,25	20 399,55	20 791,85	21 184,15

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	16 328,12	16 654,68	16 981,24	17 307,81	17 634,37
128 M	16 553,08	16 884,14	17 215,20	17 546,26	17 877,33
138 M	16 590,57	16 922,38	17 254,19	17 586,00	17 917,82
150 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45

Personnels ouvriers sédentaires

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	16 328,12	16 654,68	16 981,24	17 307,81	17 634,37
128 M	16 553,08	16 884,14	17 215,20	17 546,26	17 877,33
138 M	16 590,57	16 922,38	17 254,19	17 586,00	17 917,82
150 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45

Personnels employés

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	16 328,12	16 817, 96	17 307, 81	17 797, 65	18 287, 49	18 777, 34
125	16 496,84	16 991, 75	17 486, 65	17 981, 56	18 476, 46	18 971, 37
132, 5	16 571,83	17 068, 98	17 566, 14	18 063, 29	18 560, 45	19 057, 60
140	16 609,32	17 107, 60	17 605, 88	18 104, 16	18 602, 44	19 100, 72
148, 5	17 171, 71	17 686, 86	18 202, 01	18 717, 16	19 232, 32	19 747, 47

Techniciens et agents de maîtrise

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
150	17 284,19	17 802,72	18 321,24	18 839,77	19 358,29	19 876,82
157,5	17 471,66	17 995,81	18 519,96	19 044,11	19 568,26	20 092,41
165	18 296,50	18 845,40	19 394,29	19 943,19	20 492,08	21 040,98
175	19 421,28	20 003,92	20 586,56	21 169,20	21 751,83	22 334,47
185	20 527,32	21 143,14	21 758,96	22 374,78	22 990,60	23 606,42
200	22 177,01	22 842,32	23 507,63	24 172,94	24 838,25	25 503,56
215	23 864,18	24 580,11	25 296,03	26 011,96	26 727,88	27 443,81
225	24 988,97	25 738,64	26 488,31	27 237,98	27 987,65	28 737,32

(1) Grilles des taux horaires des ouvriers et employés sont étendues sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 21 mai 2008, art. 1er)

Avenant n° 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe IV)

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 73, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er mai et 1er octobre 2008.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures
incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail
A compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 082,01	2 031,15
		5 à 10 ans	28 436,11	2 132,71
		10 à 15 ans	29 790,21	2 234,27
		après 15 ans	31 144,31	2 335,82
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 842,64	2 163,20
		5 à 10 ans	30 284,77	2 271,36
		10 à 15 ans	31 726,90	2 379,52
		après 15 ans	33 169,04	2 487,68
3	113	jusqu'à 5 ans	30 602,54	2 295,19
		5 à 10 ans	32 132,67	2 409,95
		10 à 15 ans	33 662,79	2 524,71
		après 15 ans	35 192,92	2 639,47
4	119	jusqu'à 5 ans	32 226,97	2 417,02
		5 à 10 ans	33 838,32	2 537,87
		10 à 15 ans	35 449,67	2 658,73
		après 15 ans	37 061,02	2 779,58
5	132	jusqu'à 5 ans	35 747,84	2 681,09
		5 à 10 ans	37 535,23	2 815,14
		10 à 15 ans	39 322,62	2 949,20
		après 15 ans	41 110,02	3 083,25
6	145	jusqu'à 5 ans	39 268,53	2 945,14
		5 à 10 ans	41 231,96	3 092,40
		10 à 15 ans	43 195,38	3 239,65
		après 15 ans	45 158,81	3 386,91
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. — Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 134,91	2 035,12
		5 à 10 ans	28 491,66	2 136,87
		10 à 15 ans	29 848,40	2 238,63
		après 15 ans	31 205,15	2 340,39
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 898,97	2 167,42
		5 à 10 ans	30 343,92	2 275,79
		10 à 15 ans	31 788,87	2 384,17
		après 15 ans	33 233,82	2 492,54
3	113	jusqu'à 5 ans	30 662,31	2 299,67
		5 à 10 ans	32 195,43	2 414,66
		10 à 15 ans	33 728,54	2 529,64
		après 15 ans	35 261,66	2 644,62
4	119	jusqu'à 5 ans	32 289,91	2 421,74
		5 à 10 ans	33 904,41	2 542,83
		10 à 15 ans	35 518,90	2 663,92
		après 15 ans	37 133,40	2 785,00
5	132	jusqu'à 5 ans	35 817,66	2 686,32
		5 à 10 ans	37 608,54	2 820,64
		10 à 15 ans	39 399,43	2 954,96
		après 15 ans	41 190,31	3 089,27
6	145	jusqu'à 5 ans	39 345,22	2 950,89
		5 à 10 ans	41 312,48	3 098,44
		10 à 15 ans	43 279,74	3 245,98
		après 15 ans	45 247,00	3 393,53
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. — Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe III)

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 81, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er mai et 1er octobre 2008.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont respectivement portés à :
A compter du 1er mai 2008 :
— traducteur : 128,59 : € ;
— traducteur et rédacteur 192,89 €.
A compter du 1er octobre 2008 :
— traducteur : 128,85 € ;
— traducteur et rédacteur : 193,27 €.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures

Techniciens et agents de maîtrise

A compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,6347	1 461,29	1 505,13	1 548,97	1 592,81	1 636,64	1 680,48
2	157,5	10,1142	1 534,02	1 580,04	1 626,06	1 672,08	1 718,10	1 764,12
3	165	10,5993	1 607,60	1 655,83	1 704,06	1 752,28	1 800,51	1 848,74
4	175	11,2458	1 705,65	1 756,82	1 807,99	1 859,16	1 910,33	1 961,50
5	185	11,8784	1 801,60	1 855,65	1 909,70	1 963,74	2 017,79	2 071,84
6	200	12,8407	1 947,55	2 005,98	2 064,40	2 122,83	2 181,26	2 239,68
7	215	13,8029	2 093,19	2 156,29	2 219,10	2 281,90	2 344,71	2 407,51
8	225	14,4492	2 191,51	2 257,26	2 323,00	2 388,75	2 454,49	2 520,24

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

— traducteur : 128,59 € ;

— traducteur et rédacteur : 192,89 €.

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,6535	1 464,15	1 508,07	1 552,00	1 595,92	1 639,85	1 683,77
2	157,5	10,1339	1 537,01	1 583,12	1 629,23	1 675,34	1 721,45	1 767,56
3	165	10,6200	1 610,74	1 659,06	1 707,38	1 755,71	1 804,03	1 852,35
4	175	11,2677	1 708,97	1 760,24	1 811,51	1 862,78	1 914,05	1 965,32
5	185	11,9016	1 805,12	1 859,27	1 913,43	1 967,58	2 021,73	2 075,89
6	200	12,8657	1 951,34	2 009,88	2 068,42	2 126,96	2 185,50	2 244,04
7	215	13,8299	2 097,58	2 160,51	2 223,43	2 286,36	2 349,29	2 412,22
8	225	14,4774	2 195,79	2 261,66	2 327,54	2 393,41	2 459,28	2 525,16

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

— traducteur : 128,85 € ;

— traducteur et rédacteur : 193,27 €.

Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe II)

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 83, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er mai et 1er octobre 2008.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :
A compter du 1er mai 2008 :
— sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,82 € ;
— traducteur : 127,28 € ;
— traducteur et rédacteur : 190,91 €.
A compter du 1er octobre 2008 :
— sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,88 € ;
— traducteur : 127,53 € ;
— traducteur et rédacteur : 191,29 €.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Employés
A compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,8189	1 337,56	1 377,69	1 417,81	1 457,94	1 498,07	1 538,19
3	110	8,8189	1 337,56	1 377,69	1 417,81	1 457,94	1 498,07	1 538,19
4	115	8,8211	1 337,90	1 378,04	1 418,17	1 458,31	1 498,45	1 538,59
5	120	8,8224	1 338,09	1 378,23	1 418,38	1 458,52	1 498,66	1 538 80
6	125	8,8235	1 338,26	1 378,41	1 418,56	1 458,70	1 498,85	1 539,00
7	132,5	8,9082	1 351,11	1 391,64	1 432,18	1 472,71	1 513,24	1 553,78
8	140	8,9884	1 363,27	1 404,17	1 445,07	1 485,96	1 526,86	1 567,76
9	148,5	9,5362	1 446,36	1 489,75	1 533,14	1 576,53	1 619,92	1 663,31

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :
— sténodactylographe et sténotypiste : 31,82 € ;
— traducteur : 127,28 € ;
— traducteur et rédacteur :190,91 €.

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS

			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,8361	1 340,17	1 380,38	1 420,58	1 460,79	1 500,99	1 541,20
3	110	8,8361	1 340,17	1 380,38	1 420,58	1 460,79	1 500,99	1 541,20
4	115	8,8384	1 340,52	1 380,74	1 420,95	1 461,17	1 501,38	1 541,60
5	120	8,8396	1 340,70	1 380,92	1 421,14	1 461,36	1 501,58	1 541,81
6	125	8,8407	1 340,87	1 381,10	1 421,32	1 461,55	1 501,77	1 542,00
7	132,5	8,9256	1 353,75	1 394,36	1 434,98	1 475,59	1 516,20	1 556,81
8	140	9,0059	1 365,92	1 406,90	1 447,88	1 488,85	1 529,83	1 570,81
9	148,5	9,5548	1 449,18	1 492,66	1 536,13	1 579,61	1 623,08	1 666,56

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :
— sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,88 € ;
— traducteur : 127,53 € ;
— traducteur et rédacteur : 191,29 €.

Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 (annexe I)

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° s 1 à 97, ce dernier en date du 13 juillet 2007, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1

Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2008 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er mai et 1er octobre 2008.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er mai 2008.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures
Ouvriers
A compter du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté			
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
3	115 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
4	120 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
5	123 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
6	128 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
7	131 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
7 bis	137 V	8,97	1 360,48	1 387,69	1 414,90	1 442,11	1 469,32
8	138 V	9,14	1 386,26	1 413,99	1 441,71	1 469,44	1 497,16
9	140 V	9,22	1 398,40	1 426,37	1 454,34	1 482,30	1 510,27
9 bis	145 V	9,39	1 424,18	1 452,66	1 481,15	1 509,63	1 538,11
10	150 V	9,63	1 460,58	1 489,79	1 519,00	1 548,21	1 577,43

NB. — En application de la CCNA1, à compter du 1er mai 2008, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
— 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;
— 9,92 € ou 23,14 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS

A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté			
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
3	115 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
4	120 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
5	123 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
6	128 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
7	131 V	8,89	1 348,35	1 375,32	1 402,28	1 429,25	1 456,22
7 bis	137 V	8,99	1 363,51	1 390,78	1 418,05	1 445,32	1 472,59
8	138 V	9,16	1 389,30	1 417,09	1 444,87	1 472,66	1 500,44
9	140 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,90	1 511,90
9 bis	145 V	9,41	1 427,21	1 455,75	1 484,30	1 512,84	1 541,39
10	150 V	9,64	1 462,10	1 491,34	1 520,58	1 549,83	1 579,07

NB. — En application de la CCNA1, à compter du 1er octobre 2008, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
— 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;
— 9,94 € ou 23,19 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Avenant n° 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 4 du 13 juillet 2007, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :
« 1. Taux horaires
A compter du 1er juillet 2008 puis du 1er octobre 2008, les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont fixés conformément aux tableaux joints au présent avenant.
2. Rémunérations annuelles garanties
A compter du 1er juillet 2008 puis du 1er octobre 2008, les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres au titre de l'année 2008 sont fixées conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, à l'initiative de la partie la plus diligente, à se revoir dans le mois suivant toute revalorisation du SMIC afin d'en mesurer l'impact sur les rémunérations conventionnelles.

Article 3

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNAI, II, III et IV.

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Taux horaires
Personnel ouvriers

A compter du 1er juillet 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,71
128 D	8,77
138 D	8,81
150 D	9,26

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :
— 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
— 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de la CCNAI, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 9,36 € ou 21,81 €.
A compter du 1er octobre 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,73
128 D	8,81
138 D	8,86
150 D	9,32

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :
— 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
— 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de la CCNAI, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 9,42 € ou 21,96 €.

Personnel employés

A compter du 1er juillet 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,71
120	8,75
125	8,83
132,50	8,91
140	9.00
148,50	9,08

A compter du 1er octobre 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,73
120	8,79
125	8,89
132,50	8,97
140	9,06
148,50	9,14

Personnel techniciens et agent de maîtrise

A compter du 1er juillet 2008.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	9,38
2	157,50	9,48
3	165	9,76
4	175	10,35
5	185	10,93
6	200	11,82
7	215	12,71
8	225	13,30

A compter du 1er octobre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	9,44
2	157,50	9,55
3	165	9,82
4	175	10,42
5	185	11,00
6	200	11,90
7	215	12,80
8	225	13,40

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
Personnel ingénieurs et cadres

A compter du 1er juillet 2008.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 465,92	2 134,94
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 316,19	2 273,71
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 166,82	2 412,51

4	119	Jusqu'à 5 ans	33 874,00	2 540,55
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 574,71	2 818,10
6	145	Jusqu'à 5 ans	41 275,60	3 095,67
(1) Article 5, alinéa 4.				

A compter du 1er octobre 2008.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 660,32	2 149,52
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 523,23	2 289,24
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 386,49	2 428,99
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 105,33	2 557,90
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 831,31	2 837,35
6	145	Jusqu'à 5 ans	41 557,48	3 116,82
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires (ambulanciers)

En vigueur étendu

Le présent avenant vient anticiper la date de revalorisation des taux horaires garantis à l'embauche initialement fixée à la date d'extension de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié.

Article 1

En vigueur étendu

A compter du 1er novembre 2008, les taux horaires des personnels ouvriers ambulanciers sont fixés comme suit :
— emploi A : 8,71 € ;
— emploi B : 9,44 €.
Les autres étapes prévues par l'avenant n° 1, conformément aux échéances fixées dans l'avenant n° 3 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, s'appliqueront telles qu'initialement prévues, soit à la date anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.
Les nouveaux taux fixés sont intégrés dans le tableau annexé au présent avenant, qui sera incorporé dans la CCNA1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er novembre 2008.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à se revoir à compter de février 2009 pour ouvrir les discussions sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles au titre de 2009.
Les parties signataires conviennent également de poursuivre les discussions sur les classifications et notamment de finaliser le positionnement des emplois visés par l'accord-cadre du 4 mai 2000.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail .

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Taux horaires garantis à l'embauche
Personnel ouvrier

(En euros).

À COMPTER DU 1er novembre 2008	À LA DATE du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	À LA DATE du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	
Emploi A	8,71	8,77	8,95	9,13
Emploi B	9,44	9,65	9,84	10,04

En application des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004, le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :
— 18,44 € à compter du 1er novembre 2008 ;
— 18,85 € à compter de la date du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
— 19,23 € à compter de la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
— 19,61 € à compter de la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.

Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations logistiques

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 1 du 1er juin 2005, est à nouveau modifié comme suit :

Préambule

Les parties signataires du présent avenant (n° 2) au protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004 ont apporté un aménagement à la présentation des barèmes conventionnels en distinguant la situation des personnels ouvriers et employés « à l'embauche » de celle de ces mêmes catégories socioprofessionnelles ayant « plus de 6 mois d'ancienneté ».

Cette mesure tient compte de la réalité des conditions d'exercice des activités des entreprises assurant des prestations logistiques au sein desquelles la proportion d'ouvriers et d'employés ayant moins de 6 mois d'ancienneté peut se révéler importante.

Elle ne saurait remettre en cause l'attachement des entreprises assurant des prestations logistiques au développement des emplois pérennes qu'elles entendent valoriser.

Dans ce sens, l'aménagement des grilles conventionnelles susvisé permet de procéder à une revalorisation des rémunérations conventionnelles dès le 7e mois d'ancienneté dans l'entreprise, alors que le dispositif conventionnel général applicable à ces mêmes CSP dans les autres activités entrant dans le champ conventionnel ne fixe la première étape de revalorisation des rémunérations conventionnelles qu'au-delà de 2 ans (ouvriers) ou 3 ans (employés).

Enfin, ce dispositif préserve intégralement les droits des ouvriers et des employés ayant respectivement plus de 2 ans ou plus de 3 ans d'ancienneté, les majorations pour ancienneté de leurs rémunérations conventionnelles restant calculées sur les rémunérations applicables au-delà de 6 mois d'ancienneté.

Les parties signataires du présent avenant conviennent de se réunir au cours du premier trimestre 2010 afin d'analyser la portée de ses dispositions sur les pratiques des entreprises — entrant dans son champ d'application — en matière d'embauche des personnels ouvriers et employés appartenant à la nomenclature des emplois spécifiques annexée au protocole d'accord du 30 juin 2004 .

Cette analyse sera menée à partir des travaux réalisés au cours du dernier trimestre 2009 par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport et la logistique (OPTL) et portera, plus particulièrement, sur les mouvements de main-d'oeuvre et les types de contrats de travail à l'embauche.

En vigueur étendu

ANNEXES

Annexe I. — Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	8,71	8,89	9,0678	9,2456	9,4234	9,6012
115 L	Préparateur de commandes	8,72	8,94	9,1188	9,2976	9,4764	9,6552
120 L	Contrôleur/flasheur	8,74	8,97	9,1494	9,3288	9,5082	9,6876
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	8,74	8,97	9,1494	9,3288	9,5082	9,6876
125 L	Cariste en prestation logistique (*)	8,76	8,99	9,1698	9,3496	9,5294	9,7092

138 L	Opérateur de ligne	8,78	9,02	9,2004	9,3808	9,5612	9,7416
(*) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	17 047,75	17 388,71	17 729,66	18 070,62	18 411,57
115 L	Préparateur de commandes	17 159,60	17 502,79	17 845,98	18 189,18	18 532,37
120 L	Contrôleur/flasheur	17 207,45	17 551,60	17 895,75	18 239,90	18 584,05
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 207,45	17 551,60	17 895,75	18 239,90	18 584,05
125 L	Cariste en prestation logistique (*)	17 256,47	17 601,60	17 946,73	18 291,86	18 636,99
138 L	Opérateur de ligne	17 293,25	17 639,12	17 984,98	18 330,85	18 676,71
(*) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Annexe II. — Employés

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	8,78	9,02	9,2906	9,5612	9,8318	10,1024	10,3730
120 L	Employé d'ordonnancement	8,83	9,07	9,3421	9,6142	9,8863	10,1584	10,4305

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	17 293,25	17 812,05	18 330,85	18 849,64	19 368,44	19 887,24
120 L	Employé d'ordonnancement	17 394,74	17 916,58	18 438,42	18 960,27	19 482,11	20 003,95

Annexe III. — Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150,0 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,12	10,4236	10,7272	11,0308	11,3344	11,6380
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
165,0 L	Chef de quai logistique	10,58	10,8974	11,2148	11,5322	11,8496	12,1670
200,0 L	Chef d'exploitation logistique	12,65	13,0295	13,4090	13,7885	14,1680	14,5475
200,0 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	12,65	13,0295	13,4090	13,7885	14,1680	14,5475

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150,0 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	19 424,45	20 007,18	20 589,92	21 172,65	21 755,38	22 338,12
157,5 L	Chef d'équipe logistique	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Gestionnaire de stocks	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
165,0 L	Chef de quai logistique	20 297,24	20 906,16	21 515,07	22 123,99	22 732,91	23 341,83
200,0 L	Chef d'exploitation logistique	23 934,02	24 652,04	25 370,06	26 088,08	26 806,10	27 524,12
200,0 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	23 934,02	24 652,04	25 370,06	26 088,08	26 806,10	27 524,12

Annexe IV. — Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	30 887,98	2 316,60	32 432,38	2 432,43	33 976,78	2 548,26	35 521,18	2 664,09
106,5 L	Chef de projet	32 903,38	2 467,75	34 548,55	2 591,14	36 193,72	2 714,53	37 838,89	2 837,92
113 L	Directeur d'exploitation logistique	34 903,85	2 617,79	36 649,04	2 748,68	38 394,24	2 879,57	40 139,43	3 010,46

119 L	Directeur conditionnement à façon	36 501,26	2 737,59	38 326,32	2 874,47	40 151,39	3 011,35	41 976,45	3 148,23
	Directeur de site logistique	36 501,26	2 737,59	38 326,32	2 874,47	40 151,39	3 011,35	41 976,45	3 148,23
132 L	Directeur de sites logistiques	40 785,86	3 058,94	42 825,15	3 211,89	44 864,45	3 364,83	46 903,74	3 517,78

Annexe I. — Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	8,93	9,08	9,2616	9,4432	9,6248	9,8064
115 L	Préparateur de commandes	8,94	9,15	9,3330	9,5160	9,6990	9,8820
120 L	Contrôleur/flasheur	8,96	9,19	9,3738	9,5576	9,7414	9,9252
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	8,96	9,19	9,3738	9,5576	9,7414	9,9252
125 L	Cariste en prestation logistique (*)	8,98	9,25	9,4350	9,6200	9,8050	9,9900
138 L	Opérateur de ligne	9,00	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440
(*) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	17 414,28	17 762,57	18 110,85	18 459,14	18 807,42
115 L	Préparateur de commandes	17 562,85	17 914,11	18 265,36	18 616,62	18 967,88
120 L	Contrôleur/flasheur	17 637,64	17 990,39	18 343,15	18 695,90	19 048,65
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 637,64	17 990,39	18 343,15	18 695,90	19 048,65
125 L	Cariste en prestation logistique (*)	17 756,91	18 112,05	18 467,19	18 822,32	19 177,46
138 L	Opérateur de ligne	17 829,34	18 185,93	18 542,51	18 899,10	19 255,69
(*) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Annexe II. — Employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,00	9,25	9,5275	9,8050	10,0825	10,3600	10,6375
120 L	Employé d'ordonnancement	9,05	9,30	9,5790	9,8580	10,1370	10,4160	10,6950

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	17 725,58	18 257,35	18 789,11	19 320,88	19 852,65	20 384,42
120 L	Employé d'ordonnancement	17 829,60	18 364,49	18 899,38	19 434,26	19 969,15	20 504,04

Annexe III. — Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,37	10,6811	10,9922	11,3033	11,6144	11,9255
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
165 L	Chef de quai logistique	10,85	11,1755	11,5010	11,8265	12,1520	12,4775
200 L	Chef d'exploitation logistique	12,96	13,3488	13,7376	14,1264	14,5152	14,9040
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	12,96	13,3488	13,7376	14,1264	14,5152	14,9040

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	19 910,06	20 507,36	21 104,66	21 701,97	22 299,27	22 896,57
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
165 L	Chef de quai logistique	20 804,67	21 428,81	22 052,95	22 677,09	23 301,23	23 925,37

200 L	Chef d'exploitation logistique	24 532,37	25 268,34	26 004,31	26 740,28	27 476,25	28 212,23
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	24 532,37	25 268,34	26 004,31	26 740,28	27 476,25	28 212,23

Annexe IV. — Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juillet 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	31 660,18	2 374,51	33 243,19	2 493,24	34 826,20	2 611,96	36 409,21	2 730,69
106,5 L	Chef de projet	33 725,96	2 529,45	35 412,26	2 655,92	37 098,56	2 782,39	38 784,85	2 908,86
113 L	Directeur d'exploitation logistique	35 776,45	2 683,23	37 565,27	2 817,40	39 354,10	2 951,56	41 142,92	3 085,72
119 L	Directeur conditionnement à façon	37 413,79	2 806,03	39 284,48	2 946,34	41 155,17	3 086,64	43 025,86	3 226,94
	Directeur de site logistique	37 413,79	2 806,03	39 284,48	2 946,34	41 155,17	3 086,64	43 025,86	3 226,94
132 L	Directeur de sites logistiques	41 805,51	3 135,41	43 895,79	3 292,18	45 986,06	3 448,95	48 076,34	3 605,73

Article 1

Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du 1er janvier 2009 et à compter du 1er juillet 2009, conformément aux tableaux joints au présent avenant.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA I, II, III et IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe IV)

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 74, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de

la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties pour 151,67 heures
incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail
Personnels ingénieurs et cadres
A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 596,20	2 069,72
		5 à 10 ans	28 976,01	2 173,20
		10 à 15 ans	30 355,82	2 276,69
		après 15 ans	31 735,63	2 380,17
2	106,5	jusqu'à 5 ans	29 390,25	2 204,27
		5 à 10 ans	30 859,76	2 314,48
		10 à 15 ans	32 329,28	2 424,70
		après 15 ans	33 798,79	2 534,91
3	113	jusqu'à 5 ans	31 183,57	2 338,77
		5 à 10 ans	32 742,75	2 455,71
		10 à 15 ans	34 301,93	2 572,64
		après 15 ans	35 861,11	2 689,58
4	119	jusqu'à 5 ans	32 838,84	2 462,91
		5 à 10 ans	34 480,78	2 586,06
		10 à 15 ans	36 122,72	2 709,20
		après 15 ans	37 764,67	2 832,35
5	132	jusqu'à 5 ans	36 426,56	2 731,99
		5 à 10 ans	38 247,89	2 868,59
		10 à 15 ans	40 069,22	3 005,19
		après 15 ans	41 890,54	3 141,79
6	145	jusqu'à 5 ans	40 014,09	3 001,06
		5 à 10 ans	42 014,79	3 151,11
		10 à 15 ans	44 015,50	3 301,16
		après 15 ans	46 016,20	3 451,22
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. — Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 677,61	2 075,82
		5 à 10 ans	29 061,49	2 179,61
		10 à 15 ans	30 445,37	2 283,40
		après 15 ans	31 829,25	2 387,19
2	106,5	jusqu'à 5 ans	29 476,95	2 210,77
		5 à 10 ans	30 950,80	2 321,31
		10 à 15 ans	32 424,65	2 431,85
		après 15 ans	33 898,49	2 542,39
3	113	jusqu'à 5 ans	31 275,56	2 345,67
		5 à 10 ans	32 839,34	2 462,95
		10 à 15 ans	34 403,12	2 580,23
		après 15 ans	35 966,89	2 697,52
4	119	jusqu'à 5 ans	32 935,71	2 470,18
		5 à 10 ans	34 582,50	2 593,69
		10 à 15 ans	36 229,28	2 717,20
		après 15 ans	37 876,07	2 840,70
5	132	jusqu'à 5 ans	36 534,01	2 740,05
		5 à 10 ans	38 360,71	2 877,05
		10 à 15 ans	40 187,41	3 014,06
		après 15 ans	42 014,11	3 151,06
6	145	jusqu'à 5 ans	40 132,12	3 009,91
		5 à 10 ans	42 138,73	3 160,40
		10 à 15 ans	44 145,33	3 310,90
		après 15 ans	46 151,94	3 461,40
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

NB. — Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe III)

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 82, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont respectivement portés à :
A compter du 1er avril 2009 :
— traducteur : 131,04 € ;
— traducteur et rédacteur : 196,56 €.
A compter du 1er juillet 2009 :
— traducteur : 131,43 € ;
— traducteur et rédacteur : 197,14 €.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L.

2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

A N N E X E
Techniciens et agents de maîtrise
A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,8176	1 489,04	1 533,71	1 578,38	1 623,05	1 667,72	1 712,40
2	157,5	10,3062	1 563,14	1 610,03	1 656,93	1 703,82	1 750,72	1 797,61
3	165	10,8005	1 638,11	1 687,25	1 736,40	1 785,54	1 834,68	1 883,83
4	175	11,4593	1 738,03	1 790,17	1 842,31	1 894,45	1 946,59	1 998,73
5	185	12,1039	1 835,80	1 890,87	1 945,95	2 001,02	2 056,10	2 111,17
6	200	13,0844	1 984,51	2 044,05	2 103,58	2 163,12	2 222,65	2 282,19
7	215	14,0650	2 133,24	2 197,24	2 261,23	2 325,23	2 389,23	2 453,23
8	225	14,7235	2 233,11	2 300,10	2 367,10	2 434,09	2 501,08	2 568,08

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :
— traducteur : 131,04 € ;
— traducteur et rédacteur : 196,56 €.

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,8466	1 493,43	1 538,23	1 583,04	1 627,84	1 672,64	1 717,44
2	157,5	10,3366	1 567,75	1 614,78	1 661,82	1 708,85	1 755,88	1 802,91
3	165	10,8324	1 642,95	1 692,24	1 741,53	1 790,82	1 840,10	1 889,39
4	175	11,4931	1 743,16	1 795,45	1 847,75	1 900,04	1 952,34	2 004,63
5	185	12,1396	1 841,21	1 896,45	1 951,68	2 006,92	2 062,16	2 117,39
6	200	13,1230	1 990,37	2 050,08	2 109,79	2 169,50	2 229,21	2 288,93
7	215	14,1065	2 139,53	2 203,72	2 267,90	2 332,09	2 396,27	2 460,46
8	225	14,7669	2 239,70	2 306,89	2 374,08	2 441,27	2 508,46	2 575,66

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :
— traducteur : 131,43 € ;
— traducteur et rédacteur : 197,14 €.

Avenant n° 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe II)

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 84, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à :
A compter du 1er avril 2009 :
— sténodactylographe et sténotypiste : 32,36 € ;
— traducteur : 129,44 € ;
— traducteur et rédacteur : 194,16 €.
A compter du 1er juillet 2009 :
— sténodactylographe et sténotypiste : 32,46 € ;
— traducteur : 129,83 € ;
— traducteur et rédacteur : 194,73 €.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Personnels employés
A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,9863	1 362,95	1 403,84	1 444,73	1 485,62	1 526,50	1 567,39
3	110	8,9863	1 362,95	1 403,84	1 444,73	1 485,62	1 526,50	1 567,39
4	115	8,9887	1 363,32	1 404,22	1 445,12	1 486,02	1 526,92	1 567,82
5	120	8,9899	1 363,50	1 404,41	1 445,31	1 486,22	1 527,12	1 568,03
6	125	8,9910	1 363,66	1 404,57	1 445,48	1 486,39	1 527,30	1 568,21
7	132,5	9,0773	1 376,75	1 418,05	1 459,36	1 500,66	1 541,96	1 583,26
8	140	9,1590	1 389,15	1 430,82	1 472,50	1 514,17	1 555,85	1 597,52
9	148,5	9,7172	1 473,81	1 518,02	1 562,24	1 606,45	1 650,67	1 694,88

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :
— sténodactylographe et sténotypiste : 32,36 € ;
— traducteur : 129,44 € ;
— traducteur et rédacteur : 194,16 €.

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS

			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,0128	1 366,97	1 407,98	1 448,99	1 490,00	1 531,01	1 572,02
3	110	9,0128	1 366,97	1 407,98	1 448,99	1 490,00	1 531,01	1 572,02
4	115	9,0152	1 367,34	1 408,36	1 449,38	1 490,40	1 531,42	1 572,44
5	120	9,0164	1 367,52	1 408,55	1 449,57	1 490,60	1 531,62	1 572,65
6	125	9,0175	1 367,68	1 408,71	1 449,74	1 490,77	1 531,80	1 572,83
7	132,5	9,1041	1 380,82	1 422,24	1 463,67	1 505,09	1 546,52	1 587,94
8	140	9,1860	1 393,24	1 435,04	1 476,83	1 518,63	1 560,43	1 602,23
9	148,5	9,7459	1 478,16	1 522,50	1 566,85	1 611,19	1 655,54	1 699,88

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux salaires garantis résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :
— sténodactylographe et sténotypiste : 32,46 € ;
— traducteur : 129,83 € ;
— traducteur et rédacteur : 194,73 €.

Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe I)

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° s 1 à 98, ce dernier en date du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1

Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs, en vigueur depuis le 1er octobre 2008, sont revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables aux 1er avril 2009 et 1er juillet 2009.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er avril 2009.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures
Ouvriers
A compter du 1er avril 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté			
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
3	115 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
4	120 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
5	123 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
6	128 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
7	131 V	9,04	1 371,10	1 398,52	1 425,94	1 453,37	1 480,79
7 bis	137 V	9,14	1 386,26	1 413,99	1 441,71	1 469,44	1 497,16
8	138 V	9,32	1 413,56	1 441,83	1 470,10	1 498,37	1 526,64
9	140 V	9,39	1 424,18	1 452,66	1 481,15	1 509,63	1 538,11
9 bis	145 V	9,57	1 451,48	1 480,51	1 509,54	1 538,57	1 567,60
10	150 V	9,80	1 486,37	1 516,10	1 545,82	1 575,55	1 605,28

NB. — En application de la CCNAI, à compter du 1er avril 2009, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
— 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;
— 11,79 € ou 23,58 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GARANTI POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté			
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
3	115 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
4	120 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
5	123 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
6	128 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
7	131 V	9,07	1 375,65	1 403,16	1 430,68	1 458,19	1 485,70
7 bis	137 V	9,17	1 390,81	1 418,63	1 446,44	1 474,26	1 502,07
8	138 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,60	1 529,93
9	140 V	9,41	1 427,21	1 455,75	1 484,30	1 512,84	1 541,39
9 bis	145 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
10	150 V	9,83	1 490,92	1 520,74	1 550,56	1 580,38	1 610,19

NB. — En application de la CCNAI, à compter du 1er juillet 2009, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
— 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;
— 11,83 € ou 23,65 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).

Avenant n° 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers

Article 1

Revalorisation des taux horaires conventionnels

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers ambulanciers sont modifiés et fixés, à compter du 1er juillet 2009, conformément au tableau annexé au présent avenant.
Ce tableau sera intégré dans la CCNA1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Revalorisation des indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés

En vigueur étendu

Le montant des indemnités conventionnelles pour travail le dimanche ou les jours fériés est modifié et fixé, à compter du 1er juillet 2009, conformément aux mentions fixées sous le tableau visé à l'article 1er du présent accord.

Les autres étapes prévues par les avenants n° s 1 et 2 s'appliqueront conformément aux échéances fixées par l'avenant n° 3 à l' accord-cadre du 4 mai 2000 .

Le tableau joint en annexe sera intégré à la CCNA 1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2009.

Article 4

Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE
Personnels ouvriers

(En euros.)

TAUX HORAIRE GARANTI À L'EMBAUCHE	EMPLOI A	EMPLOI B
A compter du 1er juillet 2009	8, 82	9, 55
A la date du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	8, 82	9, 65
A la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	8, 95	9, 84
A la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3	9, 13	10, 04

En application des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004 , le montant des indemnités pour travail de dimanche et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :
— 18, 67 € à compter du 1er juillet 2009 ;
— 18, 85 € à compter de la date du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
— 19, 23 € à compter de la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;
— 19, 61 € à compter de la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.

Avenant n° 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement

En vigueur non étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° s 1 à 53, ce dernier en date du 1er juillet 2008 est à nouveau modifié comme suit.

Article 1

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur non étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du protocole d'accord pour une modernisation sociale du transport routier de marchandises du 11 décembre 2009, les taux des indemnités forfaitaires figurant dans le présent avenant entreront en application dès lors qu'auront été promulguée la loi sur l'aménagement des dispositions relatives à l'éligibilité des heures d'équivalence aux réductions « Fillon » sur les charges patronales de la sécurité sociale et publié au Journal officiel l'arrêté d'extension dudit avenant.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE
Taux des indemnités du protocole

relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,44	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,66	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,45	Article 12
Indemnité spéciale	3,37	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,74	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		Article 6
— 1 repas + 1 découcher	39,78	
— 2 repas + 1 découcher	52,22	

Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations

Article 1

Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties

En vigueur non étendu

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises visées par le présent accord sont fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord, à compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Garanties annuelles de rémunération

En vigueur non étendu

Les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées par le présent accord sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord, à compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA1, 2 et 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

En vigueur non étendu

3. 1. Articles 7 ter et 7 quater de la CCNA1

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées aux articles 7 ter et 7 quater (jours fériés et dimanches travaillés) de la CCNA1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 44 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 95 €.

3. 2. Article 5, § b, de la CCNA2

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :
— sténodactylographe et sténotypiste : 31, 47 € ;
— traducteur : 125, 86 € ;
— traducteur et rédacteur : 188, 79 €.

3. 3. Article 6, § b, de la CCNA3

A compter de la date précisée à l'article 4 du présent accord, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 de la CCNA3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport sont respectivement portés à :
— traducteur : 127, 46 € ;
— traducteur et rédacteur : 191, 20 €.

Article 4

Entrée en application

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions du protocole d'accord pour une modernisation sociale du transport routier de marchandises du 11 décembre 2009, les nouveaux montants, figurant dans le présent accord, des taux horaires conventionnels, des rémunérations annuelles garanties, des garanties annuelles de rémunération et des indemnités spécifiques entreront en vigueur dès lors qu'auront été promulguée la loi sur l'aménagement des dispositions relatives à l'éligibilité des heures d'équivalence aux réductions « Fillon » sur les charges patronales de sécurité sociale et publié au Journal officiel l'arrêté d'extension dudit accord.

Article 5

Dépôt et publicité

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE
Personnels ouvriers sédentaires
Taux horaires à compter du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 — 3 — 4	110 M — 115 M — 120 M	9,06	9,2412	9,4224	9,6036	9,7848
5	128 M	9,16	9,3432	9,5264	9,7096	9,8928
6	138 M	9,17	9,3534	9,5368	9,7202	9,9036
7	150 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 44 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 95 €.

Personnels ouvriers roulants
Taux horaires à compter du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 — 3 — 4	115 M — 118 M — 120 M	9,06	9,2412	9,4224	9,6036	9,7848
5	128 M	9,16	9,3432	9,5264	9,7096	9,8928
6	138 M	9,17	9,3534	9,5368	9,7202	9,9036
7	150 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :
— durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 44 € ;
— durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 95 €.

Personnels ouvriers roulants
Garanties annuelles de rémunération à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 200 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 — 3 — 4	115 M — 118 M — 120 M	24 132,03	24 614,67	25 097,31	25 579,95	26 062,59
5	128 M	24 398,39	24 886,36	25 374,33	25 862,29	26 350,26
6	138 M	24 425,03	24 913,53	25 402,03	25 890,53	26 379,03
7	150 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96

Pour 169 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 — 3 — 4	115 M — 118 M — 120 M	19 400,81	19 788,83	20 176,84	20 564,86	20 952,87
5	128 M	19 614,95	20 007,25	20 399,55	20 791,85	21 184,15
6	138 M	19 636,36	20 029,09	20 421,81	20 814,54	21 207,27
7	150 M	20 193,12	20 596,98	21 000,84	21 404,71	21 808,57

Garanties annuelles de rémunération à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 — 3 — 4	110 — 115 M — 118 M — 120 M	16 984,25	17 323,94	17 663,62	18 003,31	18 342,99
5	128 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45
6	138 M	17 190,46	17 534,27	17 878,08	18 221,89	18 565,70
7	150 M	17 677,87	18 031,43	18 384,98	18 738,54	19 092,10

Personnels employés
Taux horaires à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 — 3 — 4 — 5	105 — 110 — 115 — 120	9,06	9,3318	9,6036	9,8754	10,1472	10,4190
6	125	9,12	9,3936	9,6672	9,9408	10,2144	10,4880
7	132, 5	9,16	9,4348	9,7096	9,9844	10,2592	10,5340

8	140	9,18	9,4554	9,7308	10,0062	10,2816	10,5570
9	148, 5	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445

Indemnités complémentaires :
— sténodactylographe : 31, 47 € ;
— traducteur : 125, 86 € ;
— traducteur et rédacteur : 188, 79 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 — 3 — 4 — 5	105 — 110 — 115 — 120	16 984,25	17 493,78	18 003,31	18 512,83	19 022,36	19 531,89
6	125	17 096,73	17 609,63	18 122,53	18 635,44	19 148,34	19 661,24
7	132, 5	17 171,71	17 686,86	18 202,01	18 717,16	19 232,32	19 747,47
8	140	17 209,21	17 725,49	18 241,76	18 758,04	19 274,32	19 790,59
9	148, 5	17 677,87	18 208,21	18 738,54	19 268,88	19 799,21	20 329,55

Personnels techniciens et agents de maîtrise
Taux horaires à compter du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9,55	9,8395	10,1230	10,4095	10,6960	10,9825
2	157, 5	9,65	9,9395	10,2290	10,5185	10,8080	11,0975
3	165	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
4	175	10,73	11,0519	11,3738	11,6957	12,0176	12,3395
5	185	11,34	11,6802	12,0204	12,3606	12,7008	13,0410
6	200	12,25	12,6175	12,9850	13,3525	13,7200	14,0875
7	215	13,18	13,5754	13,9708	14,3662	14,7616	15,1570
8	225	13,80	14,2140	14,6280	15,0420	15,4560	15,8700

Indemnités complémentaires :
— traducteur : 127, 46 € ;
— traducteur et rédacteur : 191, 20 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	17 902,82	18 439,90	18 976,99	19 514,07	20 051,16	20 588,24
2	157, 5	18 090,29	18 633,00	19 175,71	19 718,42	20 261,12	20 803,83
3	165	18 952,62	19 521,20	20 089, 78	20 658,36	21 226,93	21 795,51
4	175	20 114,90	20 718,35	21 321,79	21 925,24	22 528,69	23 132,14
5	185	21 258,43	21 896,18	22 533,94	23 171,69	23 809,44	24 447,19
6	200	22 964,35	23 653,28	24 342,21	25 031,14	25 720,07	26 409,00
7	215	24 707,77	25 449,00	26 190,24	26 931,47	27 672,70	28 413,94
8	225	25 870,05	26 646,15	27 422,25	28 198,35	28 974,46	29 750,56

Personnels ingénieurs et cadres
Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du (voir art. 4 de l'accord)

Durée mensuelle de référence : 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	26 496,04	1 987,20
		5 à 10 ans	27 820,84	2 086,56
		10 à 15 ans	29 145,64	2 185,92
		Après 15 ans	30 470,45	2 285,28
2	106, 5	Jusqu'à 5 ans	28 215,70	2 116,18
		5 à 10 ans	29 626,49	2 221,99
		10 à 15 ans	31 037,27	2 327,80
		Après 15 ans	32 448,06	2 433,60
3	113	Jusqu'à 5 ans	29 935,72	2 245,18
		5 à 10 ans	31 432,51	2 357,44
		10 à 15 ans	32 929,29	2 469,70
		Après 15 ans	34 426,08	2 581,96
4	119	Jusqu'à 5 ans	31 522,39	2 364,18
		5 à 10 ans	33 098,51	2 482,39
		10 à 15 ans	34 674,63	2 600,60
		Après 15 ans	36 250,75	2 718,81
5	132	Jusqu'à 5 ans	34 961,92	2 622,14
		5 à 10 ans	36 710,02	2 753,25
		10 à 15 ans	38 458,11	2 884,36
		Après 15 ans	40 206,21	3 015,47
6	145	Jusqu'à 5 ans	38 401,60	2 880,12
		5 à 10 ans	40 321,68	3 024,13

		10 à 15 ans	42 241,76	3 168,13
		Après 15 ans	44 161,84	3 312,14
7	Cadres supérieurs	Voir article 6. 3 de la présente convention, annexe IV		

NB. — Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, § 2, de la CCNA4).

Avenant n° 6 du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 8 juillet 2008, est à nouveau modifié comme suit :

En vigueur étendu

ANNEXE
Entreprises de transport de déménagement
Personnel ouvrier
A compter du 1er novembre 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,84
128 D	8,92
138 D	8,98
150 D	9,44

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :
— 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
— 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de la CCNA-I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,54 € ou 22,25 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,13 €.

A compter au plus tard du 1er février 2010

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,89
128 D	8,97
138 D	9,02
150 D	9,49

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :
— 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;

— 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de la CCNA-I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,59 € ou 22,36 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,17 €.

Personnel employé
A compter du 1er novembre 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,84
120	8,90
125	9,01
132,50	9,09
140	9,18
148,50	9,26

A compter au plus tard du 1er février 2010

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,89
120	8,95
125	9,05
132,50	9,13
140	9,22
148,50	9,30

Personnel technicien et agent de maîtrise
A compter du 1er novembre 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
1	150	9,56
2	157,50	9,67
3	165	9,95
4	175	10,56
5	185	11,14
6	200	12,05
7	215	12,97
8	225	13,57

A compter au plus tard du 1er février 2010

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE À L'EMBAUCHE
1	150	9,61
2	157,50	9,72
3	165	10,00
4	175	10,61
5	185	11,20
6	200	12,11
7	215	13,03
8	225	13,64

Personnel ingénieur et cadre
Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
A compter du 1er novembre 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 032,90	2 177,47
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 920,03	2 319,01
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 807,51	2 460,57
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 548,70	2 591,15
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 323,12	2 874,24
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 097,73	3 157,34
(1) Article 5, alinéa 4.				

A compter au plus tard du 1er février 2010

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 176,21	2 188,22
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 072,65	2 330,45
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 969,45	2 472,71
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 719,23	2 603,95
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 512,27	2 888,43
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 305,51	3 172,92
(1) Article 5, alinéa 4.				

Article 1

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires
Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er novembre 2009 puis à compter du 1er jour du mois suivant l'extension et au plus tard le 1er février 2010, conformément aux tableaux joints au présent avenant.
2. Rémunérations annuelles garanties
Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er novembre 2009 puis à compter du 1er jour du mois suivant l'extension et au plus tard le 1er février 2010, conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, à l'initiative de la partie la plus diligente, à se revoir dans le mois suivant toute revalorisation du SMIC pour prendre acte de son évolution afin d'en mesurer l'impact sur les rémunérations conventionnelles et de prendre toutes dispositions utiles.

Article 3

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNAI, II, III et IV.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n° 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention

collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n º s 1 à 54, ce dernier, en date du 14 décembre 2009, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mars 2010.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er mars 2010

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,10	Art. 8.1, al. 2 et 3 Art. 9.10, al. 1 Art. 11

Indemnité de repas unique	7,48	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,35	Art. 8.2, al. 2 Art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,35	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	24,49	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	28,09	Art. 11

Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

En vigueur étendu

il a été convenu que le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 2 du 30 janvier 2009, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du 1er décembre 2010, conformément aux tableaux joints au présent avenant.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes 1,2,3 et 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er décembre 2010.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	9,07	9,23	9,4146	9,5992	9,7838	9,9684
115 L	Préparateur de commandes	9,08	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440
120 L	Contrôleur, flasheur	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,12	9,40	9,5880	9,7760	9,9640	10,1520
138 L	Opérateur de ligne	9,14	9,45	9,6390	9,8280	10,0170	10,2060
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	17 692,91	18 046,77	18 400,63	18 754,48	19 108,34
115 L	Préparateur de commandes	17 843,86	18 200,74	18 557,61	18 914,49	19 271,37
120 L	Contrôleur, flasheur	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 041,02	18 401,84	18 762,66	19 123,48	19 484,30

138 L	Opérateur de ligne	18 114,61	18 476,90	18 839,19	19 201,49	19 563,78
(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,14	9,40	9,6820	9,9640	10,2460	10,5280	10,8100
120 L	Employé d'ordonnancement	9,19	9,45	9,7335	10,0170	10,3005	10,5840	10,8675

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 009,19	18 549,47	19 089,74	19 630,02	20 170,29	20 710,57
120 L	Employé d'ordonnancement	18 114,87	18 658,32	19 201,76	19 745,21	20 288,65	20 832,10

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,54	10,8562	11,1724	11,4886	11,8048	12,1210
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
165 L	Chef de quai logistique	11,02	11,3506	11,6812	12,0118	12,3424	12,6730
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 228,62	20 835,48	21 442,34	22 049,20	22 656,05	23 262,91
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
165 L	Chef de quai logistique	21 137,54	21 771,67	22 405,79	23 039,92	23 674,04	24 308,17
200 L	Chef d'exploitation logistique	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er décembre 2010

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	32 166,74	2 412,51	33 775,08	2 533,13	35 383,41	2 653,76	36 991,75	2 774,38
106,5 L	Chef de projet	34 265,58	2 569,92	35 978,86	2 698,42	37 692,14	2 826,91	39 405,42	2 955,41
113 L	Directeur d'exploitation logistique	36 348,87	2 726,17	38 166,31	2 862,48	39 983,76	2 998,79	41 801,20	3 135,09
119 L	Directeur conditionnement à façon	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
119 L	Directeur de site logistique	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
132 L	Directeur de sites logistiques	42 474,40	3 185,58	44 598,12	3 344,86	46 721,84	3 504,14	48 845,56	3 663,42

Avenant n° 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 12 novembre 2009 est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er février 2011 puis à compter du premier jour du mois suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.
Il est précisé que l'emploi''Aide déménageur'', coefficient 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er février 2011 puis à compter du premier jour du mois suivant l'extension et au plus tard le 1er mai 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du

code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

A compter du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,01
128 D	9,11
138 D	9,16
150 D	9,64

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
– 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,74 € ou 22,72 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,27 €.

A compter au plus tard du 1er mai 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,01
128 D	9,11
138 D	9,21
150 D	9,73

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;

– 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,77 € ou 22,78 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,29 €.

Personnel employé

A compter du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,03
120	9,09
125	9,19
132,50	9,28
140	9,37
148,50	9,45

A compter au plus tard du 1er mai 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,06
120	9,12
125	9,22
132,50	9,30
140	9,4
148,50	9,48

Personnel technicien et agent de maîtrise

A compter du 1er février 2011

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	9,76
2	157,50	9,88
3	165	10,16
4	175	10,78

5	185	11,38
6	200	12,3
7	215	13,24
8	225	13,86

A compter au plus tard du 1er mai 2011

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	9,79
2	157,50	9,90
3	165	10,19
4	175	10,81
5	185	11,41
6	200	12,34
7	215	13,28
8	225	13,9

Personnel ingénieur et cadre

A compter du 1er février 2011

(En euros)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 643,03	2 223,23
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 569,81	2 367,74
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 496,96	2 512,27
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 274,74	2 645,61
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 128,47	2 934,64
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 982,40	3 223,69
(1) Article 5, alinéa 4.				

A compter au plus tard du 1er mai 2011

(En euros)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 730,56	2 229,80
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 663,03	2 374,73

3	113	Jusqu'à 5 ans	33 595,87	2 519,69
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 378,90	2 653,43
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 244,00	2 943,31
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 109,31	3 233,21
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° s 1 à 99, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :
« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

– que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;
– qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement''blanche'';
– que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année''blanche''. »

Article 1er

Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2011

Ouvriers

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté (2 %)	Après 5 ans d'ancienneté (4 %)	Après 10 ans d'ancienneté (6 %)	Après 15 ans d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
3	115 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
4	120 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
5	123 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
6	128 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
7	131 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,91	1 511,91
	136 V	9,30	1 410,53	1 438,74	1 466,95	1 495,16	1 523,37
7 bis	137 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,59	1 529,93
8	138 V	9,51	1 442,38	1 471,23	1 500,08	1 528,92	1 557,77
9	140 V	9,58	1 453,00	1 482,06	1 511,12	1 540,18	1 569,24
9 bis	145 V	9,77	1 481,82	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
10	150 V	10,01	1 518,22	1 548,58	1 578,95	1 609,31	1 639,67
NB : En application de la CCNA1, à compter du 1er janvier 2011, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de : – 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ; – 12,04 € ou 24,08 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).							

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er septembre 2011

Ouvriers

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté (2 %)	Après 5 ans d'ancienneté (4 %)	Après 10 ans d'ancienneté (6 %)	Après 15 ans d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89

3	115 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
4	120 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
5	123 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
6	128 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
7	131 V	9,32	1 413,56	1 441,84	1 470,11	1 498,38	1 526,65
	136 V	9,40	1 425,70	1 454,21	1 482,73	1 511,24	1 539,75
7 bis	137 V	9,43	1 430,25	1 458,85	1 487,46	1 516,06	1 544,67
8	138 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
9	140 V	9,67	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
9 bis	145 V	9,87	1 496,98	1 526,92	1 556,86	1 586,80	1 616,74
10	150 V	10,11	1 533,38	1 564,05	1 594,72	1 625,39	1 656,05
NB : En application de la CCNA1, à compter du 1er septembre 2011, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de : – 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ; – 12,16 € ou 24,31 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).							

Avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 85, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :
« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

– que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;
– qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement''blanche'';
– que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année''blanche''. »

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2011

Employés

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
3	110	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
4	115	9,1775	1 391,95	1 433,71	1 475,47	1 517,23	1 558,99	1 600,74
5	120	9,1787	1 392,13	1 433,90	1 475,66	1 517,43	1 559,19	1 600,95
6	125	9,1798	1 392,30	1 434,07	1 475,84	1 517,61	1 559,38	1 601,15
7	132,5	9,2680	1 405,68	1 477,85	1 490,02	1 532,19	1 574,36	1 616,53
8	140	9,3513	1 418,31	1 460,86	1 503,41	1 545,96	1 588,51	1 631,06

9	148,5	9,9213	1 504,76	1 549,91	1 595,05	1 640,19	1 685,34	1 730,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,04 € ;
Traducteur : 132,17 € ;
Traducteur et rédacteur : 198,24 €.

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er septembre 2011

Employés

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
3	110	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
4	115	9,2676	1 405,62	1 447,79	1 489,95	1 532,12	1 574,29	1 616,46
5	120	9,2689	1 405,81	1 447,99	1 490,16	1 532,34	1 574,51	1 616,69
6	125	9,2700	1 405,98	1 448,16	1 490,34	1 532,52	1 574,70	1 616,88
7	132,5	9,3590	1 419,48	1 462,06	1 504,65	1 547,23	1 589,82	1 632,40
8	140	9,4432	1 432,25	1 475,22	1 518,19	1 561,15	1 604,12	1 647,09
9	148,5	10,0188	1 519,55	1 565,14	1 610,72	1 656,31	1 701,90	1 747,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,37 € ;
Traducteur : 133,47 € ;
Traducteur et rédacteur : 200,18 €.

Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 83, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :
« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

– que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;
– qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement''blanche'';
– que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année “ blanche''. »

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2011

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,0238	1 520,31	1 565,92	1 611,53	1 657,14	1 702,75	1 748,36
2	157,5	10,5227	1 595,98	1 643,86	1 691,74	1 739,62	1 787,50	1 835,37
3	165	11,0274	1 672,53	1 722,70	1 772,88	1 823,05	1 873,23	1 923,40
4	175	11,7000	1 774,54	1 827,78	1 881,01	1 934,25	1 987,48	2 040,72
5	185	12,3581	1 874,35	1 930,58	1 986,81	2 043,04	2 099,28	2 155,51
6	200	13,3592	2 026,19	2 086,98	2 147,76	2 208,55	2 269,33	2 330,12
7	215	14,3604	2 178,04	2 243,38	2 308,72	2 374,07	2 439,41	2 504,75
8	225	15,0327	2 280,01	2 348,41	2 416,81	2 485,21	2 553,61	2 622,01

Traducteur : 133,80 € ;
Traducteur et rédacteur : 200,69 €.

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er septembre 2011

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,1223	1 535,25	1 581,31	1 627,36	1 673,42	1 719,48	1 765,54
2	157,5	10,6260	1 611,65	1 659,99	1 708,34	1 756,69	1 805,04	1 853,39
3	165	11,1357	1 688,95	1 739,62	1 790,29	1 840,96	1 891,63	1 942,29
4	175	11,8149	1 791,97	1 845,72	1 899,48	1 953,24	2 007,00	2 060,76
5	185	12,4795	1 892,77	1 949,55	2 006,33	2 063,11	2 119,90	2 176,68
6	200	13,4904	2 046,09	2 107,47	2 168,85	2 230,24	2 291,62	2 353,00
7	215	14,5015	2 199,44	2 265,43	2 331,41	2 397,39	2 463,38	2 529,36
8	225	15,1804	2 302,41	2 371,48	2 440,56	2 509,63	2 578,70	2 647,77

Traducteur : 135,11 € ;
Traducteur et rédacteur : 202,66 €.

Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° s 1 à 75, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :
« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

– que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édictées une recommandation patronale ;
– qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement “ blanche ” ;
– que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année “ blanche ”. »

Article 1er

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Rémunérations mensuelles et annuelles minimales

Ingénieurs et cadres

Pour 151,67 heures par mois, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	à compter du 1er janvier 2011		à compter du 1er septembre 2011	
			Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 175,81	2 113,19	28 452,58	2 133,94
		De 5 à 10 ans	29 584,60	2 218,85	29 875,21	2 240,64
		De 10 à 15 ans	30 993,39	2 324,50	31 297,84	2 347,34
		Après 15 ans	32 402,18	2 430,16	32 720,47	2 454,04
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	30 007,54	2 250,57	30 302,30	2 272,67
		De 5 à 10 ans	31 507,91	2 363,09	31 817,42	2 386,31
		De 10 à 15 ans	33 008,29	2 475,62	33 332,53	2 499,94
		Après 15 ans	34 508,67	2 588,15	34 847,65	2 613,57
3	113	Jusqu'à 5 ans	31 838,52	2 387,89	32 151,28	2 411,35
		De 5 à 10 ans	33 430,45	2 507,28	33 758,84	2 531,91
		De 10 à 15 ans	35 022,37	2 626,68	35 366,41	2 652,48
		Après 15 ans	36 614,30	2 746,07	36 973,97	2 773,05
4	119	Jusqu'à 5 ans	33 528,55	2 514,64	33 857,91	2 539,34
		De 5 à 10 ans	35 204,98	2 640,37	35 550,81	2 666,31
		De 10 à 15 ans	36 881,41	2 766,11	37 243,70	2 793,28
		Après 15 ans	38 557,84	2 891,84	38 936,60	2 920,24
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 191,62	2 789,37	37 556,96	2 816,77
		De 5 à 10 ans	39 051,20	2 928,84	39 434,81	2 957,61
		De 10 à 15 ans	40 910,78	3 068,31	41 312,66	3 098,45
		Après 15 ans	42 770,37	3 207,78	43 190,50	3 239,29
6	145	Jusqu'à 5 ans	40 854,50	3 064,09	41 255,82	3 094,19
		De 5 à 10 ans	42 897,22	3 217,29	43 318,61	3 248,90
		De 10 à 15 ans	44 939,95	3 370,50	45 381,40	3 403,61
		Après 15 ans	46 982,67	3 523,70	47 444,19	3 558,31
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention (annexe IV)				

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2).

Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011

Article 1er

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er avril 2011 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er avril 2011, et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.
Ces différents tableaux seront intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de l'annexe I de la convention, article 5, paragraphe b, de l'annexe II de la convention et article 6, paragraphe b, de l'annexe III de la convention sont revalorisées à compter du 1er avril 2011, et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 5

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,20	9,3840	9,5680	9,7520	9,9360
128 M	9,31	9,4962	9,6824	9,8686	10,0548
138 M	9,32	9,5064	9,6928	9,8792	10,0656
150 M	9,58	9,7716	9,9632	10,1548	10,3464

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :
Durée du travail inférieure à 3 heures : 9,59 €.
Durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,30 €.

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M 118 M, 120 M	17 246,70	17 591,63	17 936,57	18 281,50	18 626,44
128 M	17 452,91	17 801,97	18 151,03	18 500,08	18 849,14
138 M	17 471,66	17 821,09	18 170,52	18 519,96	18 869,39
150 M	17 959,06	18 318,24	18 677,43	19 036,61	19 395,79

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 169 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	19 700,60	20 094,62	20 488,63	20 882,64	21 276,65
128 M	19 936,15	20 334,88	20 733,60	21 132,32	21 531,05
138 M	19 957,57	20 356,72	20 755,87	21 155,02	21 554,17
150 M	20 514,32	20 924,61	21 334,90	21 745,18	22 155,47

(En euros.)

Pour 200 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115, 118, 120 M	24 504,94	24 995,03	25 485,13	25 975,23	26 465,33
128 M	24 797,93	25 293,89	25 789,85	26 285,81	26 781,76
138 M	24 824,57	25 321,06	25 817,55	26 314,04	26 810,53
150 M	25 517,10	26 027,44	26 537,78	27 048,12	27 558,46

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,20	9,4760	9,7520	10,0280	10,3040	10,5800
125	9,27	9,5481	9,8262	10,1043	10,3824	10,6605
132,5	9,31	9,5893	9,8686	10,1479	10,4272	10,7065
140	9,33	9,6099	9,8898	10,1697	10,4496	10,7295
148,5	9,58	9,8674	10,1548	10,4422	10,7296	11,0170

Indemnités complémentaires :
Sténodactylographe ou sténotypiste : 31,97 €.
Traducteur : 127,86 €.
Traducteur et rédacteur : 191,80 €.

Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

105, 110, 115, 120	17 246,70	17 764,10	18 281,50	18 798,90	19 316,30	19 833,70
125	17 377,92	17 899,26	18 420,60	18 941,94	19 463,27	19 984,61
132,5	17 452,91	17 976,50	18 500,08	19 023,67	19 547,26	20 070,85
140	17 490,40	18 015,11	18 539,83	19 064,54	19 589,25	20 113,96
148,5	17 959,06	18 497,83	19 036,61	19 575,38	20 114,15	20 652,92

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	9,70	9,9910	10,2820	10,5730	10,8640	11,1550
157,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
165	10,27	10,5781	10,8862	11,1943	11,5024	11,8105
175	10,90	11,2270	11,5540	11,8810	12,2080	12,5350
185	11,52	11,8656	12,2112	12,5568	12,9024	13,2480
200	12,45	12,8235	13,1970	13,5705	13,9440	14,3175
215	13,39	13,7917	14,1934	14,5951	14,9968	15,3985
225	14,02	14,4406	14,8612	15,2818	15,7024	16,1230

Indemnités complémentaires :
Traducteur : 129,47 €.
Traducteur et rédacteur : 194,20 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

(En euros.)

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 184,02	18 729,54	19 275,06	19 820,58	20 366,10	20 911,62
157,5	18 371,48	18 922,63	19 473,77	20 024,92	20 576,06	21 127,21
165	19 252,56	19 830,14	20 407,71	20 985,30	21 562,87	22 140,45
175	20 433,59	21 046,60	21 659,60	22 272,61	22 885,62	23 498,63
185	21 595,87	22 243,74	22 891,62	23 539,49	24 187,37	24 835,25
200	23 339,28	24 039,46	24 739,64	25 439,82	26 140,00	26 840,18
215	25 101,45	25 854,49	26 607,53	27 360,58	28 113,62	28 866,66
225	26 282,47	27 070,94	27 859,42	28 647,89	29 436,37	30 224,84

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er avril 2011 (durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	26 919,98 28 265,98 29 611,98 30 957,98	2 019,00 2 119,95 2 220,90 2 321,85
106,5	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	28 667,15 30 100,51 31 533,87 32 967,22	2 150,04 2 257,54 2 365,04 2 472,54
113	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	30 414,69 31 935,42 33 456,16 34 976,89	2 281,10 2 395,16 2 509,21 2 623,27
119	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	32 026,75 33 628,09 35 229,43 36 830,76	2 402,01 2 522,11 2 642,21 2 762,31
132	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	35 521,31 37 297,38 39 073,44 40 849,51	2 664,10 2 797,30 2 930,51 3 063,71
145	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	39 016,03 40 966,83 42 917,63 44 868,43	2 926,20 3 072,51 3 218,82 3 365,13
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, § 2, de l'annexe IV de la convention collective nationale).

Avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 57, ce dernier en date du 11 avril 2011, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er janvier 2012.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er janvier 2012

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,80	Art. 3, al. 1
Indemnité de repas unique	7,88	Art. 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,67	Art. 12
Indemnité spéciale	3,47	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	6,94	Art. 5
Indemnité de grand déplacement :		Art. 6
1 repas plus 1 découcher	40,94	
2 repas plus 1 découcher	53,75	

Avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 76, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties au 1er avril 2012 (1)

(1) Pour 151,67 heures, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 135,44	2 185,16
		5 à 10 ans	30 592,21	2 294,42
		10 à 15 ans	32 048,98	2 403,67
		Après 15 ans	33 505,76	2 512,93
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 029,56	2 327,22
		5 à 10 ans	32 581,04	2 443,58
		10 à 15 ans	34 132,52	2 559,94
		Après 15 ans	35 683,99	2 676,30
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 922,91	2 469,22
		5 à 10 ans	34 569,06	2 592,68
		10 à 15 ans	36 215,20	2 716,14
		Après 15 ans	37 861,35	2 839,60
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 670,50	2 600,29
		5 à 10 ans	36 404,03	2 730,30
		10 à 15 ans	38 137,55	2 860,32
		Après 15 ans	39 871,08	2 990,33
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 458,33	2 884,37
		5 à 10 ans	40 381,25	3 028,59
		10 à 15 ans	42 304,16	3 172,81
		Après 15 ans	44 227,08	3 317,03
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 245,96	3 168,45
		5 à 10 ans	44 358,26	3 326,87
		10 à 15 ans	46 470,56	3 485,29
		Après 15 ans	48 582,85	3 643,71
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		
NB. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).				

Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du

30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 84, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,3652	1 572,09	1 619,25	1 666,42	1 713,58	1 760,74	1 807,90
2	157,5	10,8810	1 650,32	1 699,83	1 749,34	1 798,85	1 848,36	1 897,87
3	165	11,4030	1 729,49	1 781,38	1 833,26	1 885,15	1 937,03	1 988,92
4	175	12,0985	1 834,98	1 890,03	1 945,08	2 000,13	2 055,18	2 110,23
5	185	12,7790	1 938,19	1 996,34	2 054,48	2 112,63	2 170,77	2 228,92
6	200	13,8142	2 095,20	2 158,06	2 220,91	2 283,77	2 346,62	2 409,48
7	215	14,8495	2 252,22	2 319,79	2 387,36	2 454,92	2 522,49	2 590,06
8	225	15,5447	2 357,66	2 428,39	2 499,12	2 569,85	2 640,58	2 711,31

Traducteur : 138,35 €.

Traducteur et rédacteur : 207,52 €.

Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 86, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de

voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Employés

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
3	110	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
4	115	9,4900	1 439,35	1 482,53	1 525,71	1 568,89	1 612,07	1 655,25
5	120	9,4914	1 439,56	1 482,75	1 525,93	1 569,12	1 612,31	1 655,49
6	125	9,4925	1 439,73	1 482,92	1 526,11	1 569,30	1 612,49	1 655,69
7	132,5	9,5836	1 453,54	1 497,15	1 540,76	1 584,36	1 627,97	1 671,58
8	140	9,6698	1 466,62	1 510,62	1 554,62	1 598,61	1 642,61	1 686,61
9	148,5	10,2593	1 556,03	1 602,71	1 649,39	1 696,07	1 742,75	1 789,43

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,17 €.

Traducteur : 136,67 €.

Traducteur et rédacteur : 204,98 €.

Avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 100, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ouvriers

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
3	115 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
4	120 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
5	123 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
6	128 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
7	131 V	9,5437	1 447,49	1 476,44	1 505,39	1 534,34	1 563,29
	136 V	9,6256	1 459,91	1 489,11	1 518,31	1 547,51	1 576,71
7 bis	137 V	9,6563	1 464,57	1 493,86	1 523,15	1 552,45	1 581,74
8	138 V	9,8304	1 490,98	1 520,80	1 550,62	1 580,44	1 610,25
9	140 V	9,9021	1 501,85	1 531,89	1 561,93	1 591,96	1 622,00
9 bis	145 V	10,1069	1 532,91	1 563,57	1 594,23	1 624,89	1 655,55
10	150 V	10,3526	1 570,18	1 601,58	1 632,99	1 664,39	1 695,79
NB. – En application de la CCNA 1, à compter du 1er avril 2012, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de : – 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ; – 13,37 € ou 26,74 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ; – 13,37 € ou 26,74 € : travail un dimanche (art. 7 quater).							

Avenant n° 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations

conventionnelles

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 12 novembre 2009 est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er avril 2012, conformément aux tableaux joints au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à la date fixée à l'article 1er ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe I

En vigueur étendu

Entreprises de transport de déménagement

Rémunérations conventionnelles

Personnel ouvrier

Taux horaires à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
120 D	9,23
128 D	9,32
138 D	9,48
150 D	9,95

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;

– 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 quater) de : 10,01 € ou 23,33 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,44 €.

Personnel employé

Taux horaires à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
105,110,115	9,27
120	9,34
125	9,40
132,50	9,48
140	9,59

148,50	9,67

Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	à l'embauche
1	150,00	10,00
2	157,50	10,10
3	165,00	10,39
4	175,00	11,00
5	185	11,64
6	200	12,59
7	215	13,54
8	225	14,18

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties à compter du 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 235,98	2 267,71
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 201,30	2 415,10
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 167,00	2 562,52
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 980,34	2 698,54
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 911,15	2 993,35
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 842,17	3 288,17
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1

à 58, ce dernier en date du 20 décembre 2011, est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section II « Transports routiers de voyageurs ».

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mai 2012.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mai 2012)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,55	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11

Indemnité de repas unique	7,75	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,47	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,47	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	25,60	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	28,81	Art. 11

Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 8 du 26 mars 2012 est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », les points 1 et 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant. »
Il est précisé que l'emploi aide-déménageur, coefficient 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barèmes des rémunérations conventionnelles au 1er décembre 2012

Personnel ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,41
128 D	9,45
138 D	9,55
150 D	10,00

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
– 2 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 10,11 € ou 23,56 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,50 €.
Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,50 €.

Personnel employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,41
120	9,45
125	9,50
132,50	9,55
140	9,65
148,50	9,75

Personnel techniciens et agents de maîtrises

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,10
2	157,50	10,20
3	165	10,50
4	175	11,10
5	185	11,75
6	200	12,70
7	215	13,65
8	225	14,30

Personnel ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 538	2 290
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 523	2 439
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 509	2 588
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 340	2 725
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 310	3 023
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 280	3 321
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 59, ce dernier en date du 9 mai 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er janvier 2013.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

(en vigueur à compter du 1er janvier 2013)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas Indemnité de repas unique Indemnité de repas unique « nuit » Indemnité spéciale Indemnité de casse-croûte Indemnité de grand déplacement : – 1 repas + 1 découcher – 2 repas + 1 découcher	13,06 € 8,04 € 7,82 € 3,54 € 7,08 € 41,76 € 54,83 €	Art. 3, al. 1 Art. 4 Art. 12 Art. 7 Art. 5 Art. 6

Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013

Article 1er

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er janvier 2013, et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.
Ces différents tableaux seront intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

En vigueur étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de l'annexe I de la convention, à l'article 5 b de l'annexe II de la convention et à l'article 6 b de l'annexe III de la convention sont revalorisées à compter du 1er janvier 2013, et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 5

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844
128 M	9,51	9,7002	9,8904	10,0806	10,2708
138 M	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
150 M	9,79	9,9858	10,1816	10,3774	10,5732

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

– durée du travail inférieure à 3 heures : 9,80 € ;
– durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,79 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 677,87	18 031,42	18 384,98	18 738,54	19 092,10
128 M	17 827,84	18 184,39	18 540,95	18 897,51	19 254,06
138 M	17 865,33	18 222,64	18 579,94	18 937,25	19 294,56
150 M	18 352,74	18 719,79	19 086,85	19 453,90	19 820,96

Ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 169 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20 222,26	20 626,70	21 031,15	21 435,59	21 840,04
128 M	20 393,81	20 801,69	21 209,57	21 617,44	22 025,32
138 M	20 436,70	20 845,44	21 254,17	21 662,91	22 071,64
150 M	20 994,26	21 414,15	21 834,03	22 253,92	22 673,80

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 200 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96
128 M	25 330,65	25 837,26	26 343,87	26 850,48	27 357,10
138 M	25 383,92	25 891,60	26 399,27	26 906,95	27 414,63
150 M	26 076,45	26 597,98	27 119,51	27 641,04	28 162,56

Employés

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445
125	9,47	9,7541	10,0382	10,3223	10,6064	10,8905
132,5	9,51	9,7953	10,0806	10,3659	10,6512	10,9365
140	9,54	9,8262	10,1124	10,3986	10,6848	10,9710
148,5	9,79	10,0837	10,3774	10,6711	10,9648	11,2585

Indemnités complémentaires :

– sténodactylographe ou sténotypiste : 32,67 € ;
– traducteur : 130,67 € ;
– traducteur et rédacteur : 196,02 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	17 677,87	18 208,20	18 738,54	19 268,87	19 799,21	20 329,55
125	17 752,85	18 285,44	18 818,02	19 350,61	19 883,19	20 415,78
132,5	17 827,84	18 362,67	18 897,51	19 432,34	19 967,18	20 502,01
140	17 884,08	18 420,60	18 957,12	19 493,64	20 030,17	20 566,69
148,5	18 352,74	18 903,32	19 453,90	20 004,48	20 555,07	21 105,65

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	9,91	10,2073	10,5046	10,8019	11,0992	11,3965
157,5	10,02	10,3206	10,6212	10,9218	11,2224	11,5230
165	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
175	11,14	11,4742	11,8084	12,1426	12,4768	12,8110
185	11,77	12,1231	12,4762	12,8293	13,1824	13,5355
200	12,72	13,1016	13,4832	13,8648	14,2464	14,6280
215	13,68	14,0904	14,5008	14,9112	15,3216	15,7320
225	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795

Indemnités complémentaires :

– traducteur : 132,32 € ;
– traducteur et rédacteur : 198,47 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er janvier 2013 pour 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 577,69	19 135,03	19 692,36	20 249,69	20 807,02	21 364,35

157,5	18 783,90	19 347,42	19 910,94	20 474,46	21 037,97	21 601,49
165	19 683,73	20 274,24	20 864,76	21 455,27	22 045,78	22 636,29
175	20 883,50	21 510,01	22 136,51	22 763,02	23 389,52	24 016,03
185	22 064,53	22 726,46	23 388,40	24 050,33	24 712,27	25 374,21
200	23 845,44	24 560,80	25 276,16	25 991,53	26 706,89	27 422,25
215	25 645,09	26 414,44	27 183,80	27 953,15	28 722,50	29 491,86
225	26 863,61	27 669,52	28 475,42	29 281,33	30 087,24	30 893,15

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1er janvier 2013
(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	27 512,22	2 063,42
	5 à 10 ans	28 887,83	2 166,59
	10 à 15 ans	30 263,44	2 269,76
	Après 15 ans	31 639,05	2 372,93
106,5	Jusqu'à 5 ans	29 297,83	2 197,34
	5 à 10 ans	30 762,72	2 307,20
	10 à 15 ans	32 227,61	2 417,07
	Après 15 ans	33 692,50	2 526,94
113	Jusqu'à 5 ans	31 083,81	2 331,29
	5 à 10 ans	32 638,00	2 447,85
	10 à 15 ans	34 192,19	2 564,41
	Après 15 ans	35 746,38	2 680,98
119	Jusqu'à 5 ans	32 731,34	2 454,85
	5 à 10 ans	34 367,91	2 577,59
	10 à 15 ans	36 004,47	2 700,34
	Après 15 ans	37 641,04	2 823,08
132	Jusqu'à 5 ans	36 302,78	2 722,71
	5 à 10 ans	38 117,92	2 858,84
	10 à 15 ans	39 933,06	2 994,98
	Après 15 ans	41 748,20	3 131,11
145	Jusqu'à 5 ans	39 874,38	2 990,58
	5 à 10 ans	41 868,10	3 140,11
	10 à 15 ans	43 861,82	3 289,64
	Après 15 ans	45 855,54	3 439,17

Cadres supérieurs : voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.

NB. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 a, de l'annexe IV de la convention).

Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 77, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties au 1er janvier 2013 (1)

Ingénieurs et cadres

(1) Pour 151,67 heures, incluant les éventuelles indéfinités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 572,47	2 217,94
		De 5 à 10 ans	31 051,09	2 328,83
		De 10 à 15 ans	32 529,72	2 439,73
		Après 15 ans	34 008,34	2 550,63
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 495,00	2 362,13
		De 5 à 10 ans	33 069,75	2 480,23
		De 10 à 15 ans	34 644,50	2 598,34
		Après 15 ans	36 219,25	2 716,44
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 416,75	2 506,26
		De 5 à 10 ans	35 087,59	2 631,57
		De 10 à 15 ans	36 758,43	2 756,88
		Après 15 ans	38 429,26	2 882,19
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 190,56	2 639,29
		De 5 à 10 ans	36 950,09	2 771,26
		De 10 à 15 ans	38 709,62	2 903,22
		Après 15 ans	40 469,14	3 035,19
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 035,20	2 927,64
		De 5 à 10 ans	40 986,96	3 074,02
		De 10 à 15 ans	42 938,72	3 220,40
		Après 15 ans	44 890,48	3 366,79
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 879,65	3 215,97
		De 5 à 10 ans	45 023,63	3 376,77
		De 10 à 15 ans	47 167,62	3 537,57
		Après 15 ans	49 311,60	3 698,37
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 85, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1er janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	COEF.	TAUX HORAIRE	ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,5207	1 595,67	1 643,54	1 691,41	1 739,28	1 787,15	1 835,02
2	157,5	11,0442	1 675,08	1 725,33	1 775,58	1 825,83	1 876,09	1 926,34
3	165	11,5740	1 755,44	1 808,10	1 860,76	1 913,42	1 966,09	2 018,75
4	175	12,2800	1 862,50	1 918,38	1 974,25	2 030,13	2 086,00	2 141,88
5	185	12,9707	1 967,26	2 026,28	2 085,30	2 144,32	2 203,34	2 262,35
6	200	14,0214	2 126,63	2 190,43	2 254,23	2 318,02	2 381,82	2 445,62
7	215	15,0722	2 286,01	2 354,59	2 423,17	2 491,75	2 560,33	2 628,91
8	225	15,7779	2 393,03	2 464,82	2 536,61	2 608,40	2 680,19	2 751,98

Traducteur : 140,43 €.
Traducteur et rédacteur : 210,63 €.

Avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 87, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2013

Employés

(En euros.)

GROUPE	COEF.	TAUX HORAIRE	ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
2	105	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
3	110	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
4	115	9,6324	1 460,94	1 504,77	1 548,59	1 592,42	1 636,25	1 680,08
5	120	9,6338	1 461,15	1 504,99	1 548,82	1 592,66	1 636,49	1 680,33
6	125	9,6349	1 461,32	1 505,16	1 549,00	1 592,84	1 636,68	1 680,52
7	132,5	9,7274	1 475,35	1 519,61	1 563,87	1 608,13	1 652,39	1 696,65
8	140	9,8148	1 488,62	1 533,28	1 577,93	1 622,59	1 667,25	1 711,91
9	148,5	10,4132	1 579,37	1 626,75	1 674,13	1 721,51	1 768,89	1 816,27

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,68 €.
Traducteur : 138,72 €.
Traducteur et rédacteur : 208,05 €.

Avenant n° 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 101, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ouvriers

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE				
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %	Après 15 ans 8 %
2	110 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
3	115 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
4	120 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
5	123 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
6	128 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
7	131 V	9,6869	1 469,21	1 498,59	1 527,97	1 557,36	1 586,74
	136 V	9,7700	1 481,81	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
7 bis	137 V	9,8011	1 486,54	1 516,27	1 546,00	1 575,73	1 605,46
8	138 V	9,9779	1 513,34	1 543,61	1 573,88	1 604,14	1 634,41
9	140 V	10,0506	1 524,38	1 554,87	1 585,35	1 615,84	1 646,33
9 bis	145 V	10,2585	1 555,91	1 587,03	1 618,14	1 649,26	1 680,38
10	150 V	10,5079	1 593,73	1 625,61	1 657,48	1 689,36	1 721,23

NB. – En application de la CCN, annexe I, à compter du 1er janvier 2013, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de :
– 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13 b et c) ;
– 13,57 € ou 27,14 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;
– 13,57 € ou 27,14 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 60, ce dernier en date du 19 décembre 2012 est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section 2 « Transports routiers de voyageurs ».

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mars 2013)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,80	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	7,90	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,60	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,60	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	26,20	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	29,28	Art. 11

Avenant n° 10 du 21 mars 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 9 du 21 novembre 2012 est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er mai 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er mai 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.
Il est précisé que l'emploi “Aide déménageur”, coefficient 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à la date fixée à l'article 1er ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Barème des rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013

Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,44
128 D	9,52
138 D	9,66
150 D	10,14

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
– 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de l'annexe I de la convention collective, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,21 € ou 23,80 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,57 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,57 €.

Employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,50
120	9,54
125	9,60
132,50	9,65
140	9,75
148,50	9,85

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,20
2	157,50	10,30
3	165	10,61
4	175	11,21
5	185	11,87
6	200	12,83
7	215	13,79
8	225	14,44

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties à compter du 1er mai 2013

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 843	2 313
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 848	2 463
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 854	2 614
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 703	2 752
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 713	3 053
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 723	3 354
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 61, ce dernier en date du 8 mars 2013, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de voyageurs et dans les entreprises du transport sanitaire, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er mai 2014.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatifs aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mai 2014)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,94	Art. 8.1, alinéas 2 et 3, art. 9.10, alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	7,99	Art. 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,64	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,64	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	26,49	Art.10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	29,53	Art. 11

Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 79, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2015.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnel ingénieur et cadre

Base : 151,67 heures, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

A compter du 1er janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimum (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 956,91	2 246,77
		De 5 à 10 ans	31 454,76	2 359,11
		De 10 à 15 ans	32 952,60	2 471,45
		Après 15 ans	34 450,45	2 583,78
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 904,44	2 392,83
		De 5 à 10 ans	33 499,66	2 512,47
		De 10 à 15 ans	35 094,88	2 632,12
		Après 15 ans	36 690,11	2 751,76
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 851,17	2 538,84
		De 5 à 10 ans	35 543,73	2 665,78
		De 10 à 15 ans	37 236,29	2 792,72
		Après 15 ans	38 928,85	2 919,66
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 648,04	2 673,60
		De 5 à 10 ans	37 430,44	2 807,28
		De 10 à 15 ans	39 212,84	2 940,96
		Après 15 ans	40 995,25	3 074,64
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 542,66	2 965,70
		De 5 à 10 ans	41 519,79	3 113,98
		De 10 à 15 ans	43 496,93	3 262,27
		Après 15 ans	45 474,06	3 410,55

6	145	Jusqu'à 5 ans	43 437,09	3 257,78
		De 5 à 10 ans	45 608,94	3 420,67
		De 10 à 15 ans	47 780,80	3 583,56
		Après 15 ans	49 952,65	3 746,45
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

N.B. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

Avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 87, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et des salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2015.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1er janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,6575	1 616,42	1 664,91	1 713,40	1 761,90	1 810,39	1 858,88
2	157,5	11,1878	1 696,85	1 747,76	1 798,66	1 849,57	1 900,47	1 951,38
3	165	11,7245	1 778,25	1 831,60	1 884,94	1 938,29	1 991,64	2 044,99
4	175	12,4396	1 886,72	1 943,32	1 999,92	2 056,53	2 113,13	2 169,73
5	185	13,1393	1 992,84	2 052,63	2 112,41	2 172,20	2 231,98	2 291,77
6	200	14,2037	2 154,27	2 218,90	2 283,53	2 348,16	2 412,78	2 477,41
7	215	15,2681	2 315,72	2 385,19	2 454,66	2 524,13	2 593,60	2 663,08
8	225	15,9830	2 424,14	2 496,87	2 569,59	2 642,32	2 715,04	2 787,77

Traducteur : 142,26 €.
Traducteur et rédacteur : 213,37 €.

Avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés »

En vigueur étendu

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 89, ce dernier en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et des salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2015.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1er janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
3	110	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
4	115	9,7576	1 479,94	1 524,34	1 568,73	1 613,13	1 657,53	1 701,93
5	120	9,7590	1 480,15	1 524,56	1 568,96	1 613,37	1 657,77	1 702,18
6	125	9,7602	1 480,32	1 524,73	1 569,14	1 613,55	1 657,96	1 702,37
7	132,5	9,8539	1 494,53	1 539,37	1 584,21	1 629,04	1 673,88	1 718,71
8	140	9,9424	1 507,96	1 553,20	1 598,44	1 643,68	1 688,92	1 734,16
9	148,5	10,5486	1 599,90	1 647,90	1 695,90	1 743,89	1 791,89	1 839,89

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,13 €.
Traducteur : 140,52 €.
Traducteur et rédacteur : 210,75 €.

Avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I « Ouvriers »

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 104, ce dernier en date du 12 décembre 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Barème des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2015.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois, au 1er janvier 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
3	115 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
4	120 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
5	123 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
6	128 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
7	131 V	9,8128	1 488,31	1 518,08	1 547,84	1 577,61	1 607,38
	136 V	9,8970	1 501,08	1 531,10	1 561,12	1 591,14	1 621,17
7 bis	137 V	9,9285	1 505,86	1 535,97	1 566,09	1 596,21	1 626,33
8	138 V	10,1076	1 533,02	1 563,68	1 594,34	1 625,00	1 655,66
9	140 V	10,1813	1 544,19	1 575,08	1 605,96	1 636,84	1 667,73
9 bis	145 V	10,3919	1 576,13	1 607,66	1 639,18	1 670,70	1 702,22
10	150 V	10,6445	1 614,45	1 646,74	1 679,03	1 711,32	1 743,61

N.B. – En application de la CCN, annexe I, à compter du 1er janvier 2015, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
– 3 % : qualification de mécanicien ou d'encaisseur (art. 13, b et c) ;
– 13,75 € ou 27,49 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;
– 13,75 € ou 27,49 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles

Article 1er

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur non étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er janvier 2016 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

En vigueur non étendu

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er janvier 2016 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.
Ces différents tableaux seront intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

En vigueur non étendu

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de l'annexe I, à l'article 5 b de l'annexe II et à l'article 6 b de l'annexe III sont revalorisées à compter du 1er janvier 2016 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 5

Publicité et dépôt

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe
(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc_20150050_0000_0024.pdf

Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)

En vigueur étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I, des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants nos 1 à 63, ce dernier en date du 10 juin 2015, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et de valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er février 2016.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er février 2016)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,32	Art. 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,20	Art. 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,98	Art. 12
Indemnité spéciale	3,61	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	7,22	Art. 5
Indemnité de grand déplacement : 1 repas + 1 découcher 2 repas + 1 découcher	42,60 55,92	Art. 6

Avenant n° 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

En vigueur étendu

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 12 du 29 avril 2015, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

A l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.
Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er juillet 2016.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I
Ouvriers
Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,68
128 D	9,82
138 D	10,00
150 D	10,50

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

– 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
– 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,50 € ou 24,49 €.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,76 €.
Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,76 €.

Employés

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,81
120	9,85
125	9,91
132,50	9,97
140	10,07
148,50	10,17

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,52
2	157,50	10,62
3	165	10,96

4	175	11,57
5	185	12,26
6	200	13,25
7	215	14,23
8	225	14,91

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Groupe	Coef.	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans...	31 840,70	2 388,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans...	33 910,13	2 543,26
3	113	Jusqu'à 5 ans...	35 980,56	2 698,54
4	119	Jusqu'à 5 ans...	37 889,71	2 841,73
5	132	Jusqu'à 5 ans...	42 029,57	3 152,22
6	145	Jusqu'à 5 ans...	46 168,42	3 462,63
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 80, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	30 136,65 31 643,48 33 150,32 34 657,15	2 260,25 2 373,26 2 486,27 2 599,29
2	106,5	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	32 095,87 33 700,66 35 305,45 36 910,25	2 407,19 2 527,55 2 647,91 2 768,27
3	113	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	34 054,28 35 756,99 37 459,70 39 162,42	2 554,07 2 681,77 2 809,48 2 937,18
4	119	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	35 861,93 37 655,02 39 448,12 41 241,22	2 689,64 2 824,13 2 958,61 3 093,09
5	132	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	39 779,92 41 768,91 43 757,91 45 746,90	2 983,49 3 132,67 3 281,84 3 431,02

6	145	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	43 697,71 45 882,60 48 067,48 50 252,37	3 277,33 3 441,19 3 605,06 3 768,93
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		
NB. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).				

Avenant n° 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III « techniciens et agents de maîtrise »

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 88, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,7214	1 626,12	1 674,91	1 723,69	1 772,47	1 821,26	1 870,04
2	157,5	11,2549	1 707,03	1 758,25	1 809,46	1 860,67	1 911,88	1 963,09
3	165	11,7948	1 788,92	1 842,59	1 896,26	1 949,93	2 003,60	2 057,26
4	175	12,5142	1 898,03	1 954,98	2 011,92	2 068,86	2 125,80	2 182,74
5	185	13,2181	2 004,79	2 064,94	2 125,08	2 185,23	2 245,37	2 305,51
6	200	14,2889	2 167,20	2 232,22	2 297,23	2 362,25	2 427,26	2 492,28
7	215	15,3597	2 329,61	2 399,50	2 469,38	2 539,27	2 609,16	2 679,05
8	225	16,0789	2 438,69	2 511,85	2 585,01	2 658,17	2 731,33	2 804,49

Traducteur : 143,10 €.
Traducteur et rédacteur : 214,65 €.

Avenant n° 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II « Employés »

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 90, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er

Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

En vigueur étendu

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Article 4

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe
Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans

2	105	9,8136	1 488,43	1 533,09	1 577,74	1 622,39	1 667,05	1 711,70
3	110	9,8136	1 488,43	1 533,09	1 577,74	1 622,39	1 667,05	1 711,70
4	115	9,8161	1 488,81	1 533,48	1 578,14	1 622,81	1 667,47	1 712,14
5	120	9,8176	1489,03	1 533,70	1 578,37	1 623,04	1 667,71	1 712,38
6	125	9,8188	1 489,21	1 533,89	1 578,56	1 623,24	1 667,92	1 712,59
7	132,5	9,9130	1 503,51	1 548,61	1 593,72	1 638,82	1 683,93	1 729,03
8	140	10,0021	1 517,01	1 562,52	1 608,03	1 653,54	1 699,05	1 744,56
9	148,5	10,6119	1 609,51	1 657,79	1 706,08	1 754,36	1 802,65	1 850,93

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,41 €.
Traducteur : 141,64 €.
Traducteur et rédacteur : 212,46 €.

Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »

En vigueur étendu

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 105, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Entreprises de transport routier de voyageurs
Ouvriers
Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dans l'entreprise				
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %	Après 15 ans 8 %
2	110 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
3	115 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
4	120 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
5	123 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
6	128 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
7	131 V	9,8717	1 497,24	1 527,18	1 557,13	1 587,07	1 617,02
	136 V	9,9564	1 510,08	1 540,29	1 570,49	1 600,69	1 630,89
7 bis	137 V	9,9881	1 514,89	1 545,19	1 575,49	1 605,78	1 636,08
8	138 V	10,1682	1 542,22	1 573,06	1 603,91	1 634,75	1 665,60
9	140 V	10,2424	1 553,46	1 584,53	1 615,60	1 646,67	1 677,74
9 bis	145 V	10,4543	1 585,60	1 617,31	1 649,02	1 680,73	1 712,44
10	150 V	10,7084	1 624,14	1 656,62	1 689,10	1 721,59	1 754,07
NB. – En application de la CCN, annexe I, à compter du 1er janvier 2016, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de : – 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ; – 13,83 € ou 27,66 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ; – 13,83 € ou 27,66 € : travail un dimanche (art. 7 quater).							

Avenant n° 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

En vigueur étendu

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de

prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 8 du 17 mars 2015, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés à compter du 1er juin 2016, conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.
Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.
Dans l'hypothèse d'un éventuel rattrapage des taux horaires des minima conventionnels de certains coefficients des tableaux joints par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique et qui figure dans les grilles en lieu et place du taux conventionnel.

Article 2

Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Personnels ouvriers
Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 6 MOIS	Après 2 ANS	Après 5 ANS	Après 10 ANS	Après 15 ANS
110 L	Opérateur, emballeur	9,69	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
	Manutentionnaire logistique	9,69	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
115 L	Préparateur de commandes	9,70	9,81	10,0062	10,2024	10,3986	10,5948
	Agent logistique	9,70	9,81	10,0062	10,2024	10,3986	10,5948
120 L	Contrôleur, flasheur	9,72	9,86	10,0572	10,2544	10,4516	10,6488
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,72	9,86	10,0572	10,2544	10,4516	10,6488
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,74	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
138 L	Opérateur de ligne	9,76	9,98	10,1796	10,3792	10,5788	10,7784

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels ouvriers

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2016 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ANS	Après 5 ANS	Après 10 ANS	Après 15 ANS
110 L	Opérateur, emballeur	18 667,03	19 040,37	19 413,71	19 787,05	20 160,39
	Manutentionnaire logistique	18 667,03	19 040,37	19 413,71	19 787,05	20 160,39
115 L	Préparateur de commandes	18 826,29	19 202,82	19 579,34	19 955,87	20 332,39
	Agent logistique	18 826,29	19 202,82	19 579,34	19 955,87	20 332,39
120 L	Contrôleur, flasheur	18 906,45	19 284,58	19 662,71	20 040,84	20 418,97
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	18 906,45	19 284,58	19 662,71	20 040,84	20 418,97
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	19 034,30	19 414,99	19 795,67	20 176,36	20 557,04
138 L	Opérateur de ligne	19 111,94	19 494,18	19 876,42	20 258,66	20 640,90

(1) Pour les caristes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 MOIS	Après 3 ANS	Après 6 ANS	Après 9 ANS	Après 12 ANS	Après 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	9,76	9,92	10,2176	10,5152	10,8128	11,1104	11,4080
120 L	Employé d'ordonnancement	9,81	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770

	Agent administratif logistique	9,81	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2016 pour 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ANS	Après 6 ANS	Après 9 ANS	Après 12 ANS	Après 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	19 000,71	19 570,73	20 140,75	20 710,77	21 280,80	21 850,82
120 L	Employé d'ordonnancement	19 112,22	19 685,59	20 258,95	20 832,32	21 405,69	21 979,05
	Agent administratif logistique	19 112,22	19 685,59	20 258,95	20 832,32	21 405,69	21 979,05

Personnels techniciens et agents de maîtrise
Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Gestionnaire de stocks	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Responsable ou superviseur de lignes	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
165 L	Chef de quai logistique	11,62	11,9686	12,3172	12,6658	13,0144	13,3630
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsablemaintenance d'entrepôt logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsable service client logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsable conditionnement à façon	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735

Personnels techniciens et agents de maîtrise
Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2016 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 342,34	21 982,61	22 622,88	23 263,15	23 903,42	24 543,69
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Gestionnaire de stocks	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60

	Correspondant du responsable management de la qualité	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Responsable ou superviseur de lignes	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
165 L	Chef de quai logistique	22 301,30	22 970,34	23 639,38	24 308,42	24 977,46	25 646,50
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable service client logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable conditionnement à façon	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75

Personnels ingénieurs et cadres
Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1er juin 2016 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	33 937,73	2 545,33	35 634,62	2 672,60	37 331,50	2 799,86	39 028,39	2 927,13
	Chef de projet	36 152,13	2 711,41	37 959,74	2 846,98	39 767,34	2 982,55	41 574,95	3 118,12
	Responsable sécurité	36 152,13	2 711,41	37 959,74	2 846,98	39 767,34	2 982,55	41 574,95	3 118,12
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 350,12	2 876,26	40 267,63	3 020,07	42 185,13	3 163,88	44 102,64	3 307,70
	Directeur méthode logistique	38 350,12	2 876,26	40 267,63	3 020,07	42 185,13	3 163,88	44 102,64	3 307,70
119 L	Directeur conditionnement à façon	40 105,25	3 007,89	42 110,51	3 158,29	44 115,78	3 308,68	46 121,04	3 459,08
	Directeur de site logistique	40 105,25	3 007,89	42 110,51	3 158,29	44 115,78	3 308,68	46 121,04	3 459,08
132 L	Directeur de sites logistiques	44 812,90	3 360,97	47 053,55	3 529,02	49 294,19	3 697,06	51 534,84	3 865,11

Avenant n° 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire

En vigueur étendu

L'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004 modifié en dernier état par avenant n° 3 du 2 juin 2009 est une nouvelle fois modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est indissociable de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire, dont il constitue le volet salarial.
Les taux horaires des personnels ambulanciers sont revalorisés conformément au tableau joint au présent avenant.
Ce tableau sera intégré dans la CCNA1 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en application le 1er juillet 2016, dans les conditions ci-dessous.
La première étape de revalorisation des taux horaires fixés par le tableau joint au présent avenant entre en application à cette même date.
Les étapes 2 et 3 de revalorisation des taux horaires fixés par le tableau joint au présent avenant entrent en application aux première et seconde dates d'anniversaire de la première étape, sous réserve que l'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire soit intervenue avant la date du premier de ces deux anniversaires.
A défaut, l'entrée en application de l'étape 2 intervient à la date du premier jour du mois qui suit l'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire soit intervenue avant la date du premier de ces deux anniversaires, et l'étape 3 à la date anniversaire de l'application de l'étape 2.

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui imposent que les partenaires sociaux se réunissent, au moins, une fois par an pour négocier les salaires.

(Arrêté du 6 décembre 2016 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Personnels ambulanciers
Taux horaires garantis à l'embauche

(En euros.)

	Taux horaire garanti à l'embauche	Ambulancier 1er degré groupe A	Ambulancier 2e degré groupe B
Etape 1	A compter du 1er juillet 2016	9,7176	10,3130
Etape 2	A la date du 1er anniversaire de l'étape 1(*)	9,9042	10,5110
Etape 3	A la date du 2e anniversaire de l'étape 1(**)	10,0943	10,7129
(*) A défaut d'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire à la date anniversaire de l'étape 1, l'étape 2 entre en application à compter de la date du premier jour du mois qui suit l'extension de cet accord. (**) A défaut d'extension de l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire à la date anniversaire de l'étape 1, l'étape 3 entre en application à la date anniversaire de la date d'application de l'étape 2.			

Le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :
– 19,99 € à compter de l'entrée en application de l'étape 1 ;
– 20,37 € à compter de l'entrée en application de l'étape 2 ;
– 20,76 € à compter de l'entrée en application de l'étape 3.

Avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)

En vigueur non étendu

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 64, ce dernier en date du 7 janvier 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur non étendu

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de voyageurs et dans les entreprises du transport sanitaire, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en application le 1er août 2016.

Article 3

Publicité et dépôt

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D.2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I
Taux des indemnités du protocole relatifs aux frais de déplacement des personnels ouvriers (chiffres en vigueur à compter du 1er août 2016)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,04	Art. 8.1, alinéa 2 et 3, art. 9.10 alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	8,05	Art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,65	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,65	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	27,53	Art. 10, alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	30,56	Art. 11