

7^{ème} édition

Convention collective des transports routiers marchandises & voyageurs



en 33 fiches
simplifiées

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET DES ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

(Annexe 1)

ANALYSE EN 33 FICHES ALPHABÉTIQUES SIMPLIFIÉES

Sélectionnées par

Jacques Chastel

Consultant en droit social.

Avertissement

La présente brochure ne prétend pas se substituer à l'édition complète de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers du 21 décembre 1950, complétée de ses divers avenants.

Elle est destinée à constituer une documentation pratique et simplifiée, à l'usage tant des salariés que des employeurs, reprenant, sous un classement alphabétique, les dispositions conventionnelles principales concernant le personnel roulant « marchandises » et « voyageurs ».

Abréviations

C.F.A.	Congé de Fin d'Activité
C.C.N.T.R.	Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités auxiliaires du transport.
C.C.N.P.	Convention Collective Nationale Principale
C.C.N.A.1	Convention Collective Nationale Annexe 1 « Ouvriers »
C.N.P.E.	Commission Nationale Paritaire Professionnelle de l'Emploi
R.M.P.G.	Rémunération Mensuelle Professionnelle Garantie
S.M.P.G.	Salaire Mensuel Professionnel Garanti

RÉPERTOIRE ALPHABÉTIQUE

A bsences	N° 1	p. 04
Ambulanciers (Astreintes)	N° 2	p. 06
Ancienneté	N° 3	p. 11
C hamp d'application	N° 4	p. 12
Congé annuel payé	N° 5	p. 14
Congé annuel (Voyageurs)	N° 6	p. 15
Congé de Fin d'Activité (Marchandises)	N° 28	p. 51
Congé de Fin d'Activité (Voyageurs)	N° 29	p. 52
Contrat de travail	N° 7	p. 16
D imanches travaillés	N° 8	p. 17
Durée de travail	N° 14	p. 26
E ssai (période d')	N° 9	p. 18
Evénements familiaux (Congé pour)	N° 10	p. 19
F ormation professionnelle obligatoire (Accord du 20.01.95)	N° 11	p. 20
Frais de déplacement « marchandises »	N° 12	p. 22
Frais de déplacement « voyageurs »	N° 13	p. 24
I naptitude à la conduite	N° 15	p. 28
IPRIAC (Régime de prévoyance)	N° 16	p. 30
J ours fériés non travaillés	N° 17	p. 32
Jours fériés travaillés	N° 18	p. 34
L icenciement (indemnité de)	N° 19	p. 35
M aladie, accident (Garantie de salaire)	N° 20	p. 36
N omenclature des emplois (Conduct. marchandises)	N° 21	p. 38
Nomenclature des emplois (Conduct. déménagement)	N° 22	p. 41
Nomenclature des emplois (Conduct. voyageurs)	N° 23	p. 42
Nuit (Travail de)	N° 24	p. 45
P ersonnel « coursiers » (Durée du travail - Rémunération)	N° 32	p. 63
Personnel roulant des entreprises de déménagement	N° 33	p. 65
Préavis (Durée du)	N° 25	p. 47
Permis à points (garantie en cas de retrait)	N° 31	p. 61
R émunération marchandises (Principe de la)	N° 26	p. 48
Retraite (Indemnisation de départ à la)	N° 27	p. 50
V oyageurs (durée du travail, rémunération)	N° 30	p. 54

FICHE N° 1

■ ABSENCES ■

(C.C.N.P. Articles 15-16)

● Article 15

Absence régulière

« Est en absence régulière le salarié absent, notamment, pour l'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 **trois 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 »

Absence irrégulière

« Est en absence irrégulière tout salarié 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 **trois jours francs**, sauf en cas de force majeure. En cas d'absence irrégulière, l'employeur **peut constater la rupture du contrat de travail** sous respect des formalités ou des procédures légales. »

● Article 16

Absence d'une durée au plus égale à six 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 **deux jours francs**, sauf cas de force majeure.

La durée maximale de six mois visée à l'alinéa précédent, est portée à **douze mois** pour les salariés justifiant, au moment de l'arrêt de travail, être âgés d'au moins cinquante ans, et avoir acquis une ancienneté minimale de quinze 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 le travailleur remplacé. »

Absence d'une durée de plus de six ou douze mois

« L'absence dont la durée excède les six ou douze 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 **cinq 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 et des procédures légales.

Toutefois, le salarié malade conserve jusqu'à l'expiration du délai de cinq 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. »

Absence due à un accident du travail

« En application des dispositions 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 dispositifs de reclassement institués par la Convention Collective Nationale des Transports Routiers (Article 14), et des mesures législatives concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés ».

Remarque

Les articles L 122.14, L122.14-2 et L 122.41 du Code du Travail sont relatifs à la procédure de licenciement, et notamment à l'institution de « l'entretien préalable » au cours duquel l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié qui peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

FICHE N° 2

■ AMBULANCIERS - TRANSPORT SANITAIRE ■

(Articles 22 bis - C.C.N.A.1)

Un avenant n°3 du 16 janvier 2008 modifie l'accord-cadre du 4 mai 2000.

Limites maximales de la durée du travail

La durée du 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)

Repos quotidien

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. Des dérogations permettent cependant de réduire la durée de ce repos de 11 heures à 9 heures pour faire face à des situations particulières, et sous réserve de certaines limites.

Amplitude de la journée de travail

L'amplitude de la journée de travail des personnels ambulanciers roulants est limitée à 12 heures.

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail entre dans l'amplitude....

L'amplitude des personnels concernés peut excéder la durée de 12 heures , dans la limite maximale de 15 heures et dans la limite de 1 fois par semaine en moyenne, afin d'être en mesure de répondre à certaines missions sanitaires (terminer la mission par exemple si le patient se trouve à bord). Toutefois pour les activités saisonnières comme pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance, cette limite est portée à 75 fois par année civile. Dans ces situations le repos journalier immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Compensation des dépassements d'amplitude au-delà de 12 heures

Les dépassements d'amplitude au-delà de 12 heures effectués à la demande de l'employeur donnent lieu

- a) soit au versement d'une indemnité correspondant à la durée du dépassement constatée prise en compte pour 75% de 12h à 13h puis pour 100% au-delà, calculée sur la base du taux horaire du salarié concerné (sans majoration pour heures supplémentaires).
- b) soit à l'attribution d'un repos compensateur équivalant à la durée du dépassement dans les mêmes conditions que ci-dessus qui doit être pris par journée entière réputée correspondre à 7 heures.

Services de permanence

Sont considérées comme « service de permanence » :

- a) les périodes de nuit entre 18h et 10h ;
- b) les samedis, dimanches et fêtes entre 6h et 22h à condition toutefois d'avoir été planifiés par l'employeur et que leur durée soit égale ou supérieure à 10 heures. Le salarié doit être informé de ce service en respectant notamment le délai d'affichage de 15 jours, sauf événement imprévisible.... à défaut de ces conditions le samedi ne peut pas être considéré comme un service de permanence.

Ces services de permanence constituent un temps de travail effectif.

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 suivant les limites fixées ci-dessus (voir § 2).

Le contrat de travail ou un avenant doit préciser si le salarié doit tenir des permanences pour l'entreprise.

Organisation des services de permanence

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci doit préciser si le salarié est tenu de tenir des permanences pour l'entreprise.

Le planning précisant l'organisation des services de permanence doit être établi au moins un mois à l'avance, 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, désigné pour assurer une 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 de ces derniers et avec la prise de repos journalier et/ou hebdomadaire et requiert l'accord préalable de l'employeur.

Le lieu où devra s'effectuer le service de permanence est déterminé par l'employeur en fonction de l'organisation de l'entreprise. Il pourra s'agir soit du local de l'entreprise, soit de 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 articles R 232-1 et suivants du code du travail).

Décompte et rémunération du temps de travail des personnels roulants ambulanciers

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 des personnels ambulanciers roulants est décompté dans les conditions ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, prises en compte :

- service de permanence : pour 75% de leurs durées ;
- en dehors des services de permanence : pour 90% de leurs durées.

Ce coefficient de décompte à 90% est atteint, seulement, dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord. (janvier 2008)

	A la date d'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 1 ^e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 2 ^e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 3 ^e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3
Coefficient de décompte	80%	83%	86%	90%

Contingent d'heures supplémentaires

En accompagnement du dispositif de décompte du temps de travail, le contingent d'heures supplémentaires, hors de dispositif de modulation, est fixé comme suit :

	A la date d'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 1 ^e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 2 ^e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3	A la date du 3 ^e anniversaire de l'entrée en application de l'avenant n°3
Contingent annuel d'heures sup.	200 heures	240 heures	320 heures	385 heures

Double équipage

Les temps non consacrés à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule, lorsque l'équipage comprend deux conducteurs à bord, sont pris en compte pour 100% de leur durée.

Travail de nuit

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit. Selon de Code du travail, est travailleur de nuit tout personnel qui :

- Soit accomplit au moins deux 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 au cours de la période de nuit définie ci-dessus. Sous réserve d'être qualifié travailleur de nuit en répondant aux critères ci-dessus les personnels bénéficient des contreparties ci-dessous :
- 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%

(Voir feuille de route page suivante)

Feuille de route hebdomadaire - transport sanitaire

FEUILLE DE ROUTE HEBDOMADAIRE - TRANSPORT SANITAIRE

Accord-cadre du 4 mai 2000

- Entrepise :
- Nom du salarié :
- Semaine n° du au
- Empl. occupé :

Jour férié	AMPLITUDE				Permanence	Tâches complémentaires ou activités annexes type 1/2/3	Signatures
	Heure de prise de service déterminée par l'employeur, sauf impossibilité de fait	Repas	Heure de fin du service	Amplitude journalière (en heures)			
	début	fin	lieu			Employeur *	Salarié
Lundi							
Mardi							
Mercredi							
Jeudi							
Vendredi							
Samedi							
Dimanche							
Cumul hebdomadaire							

Observations éventuelles	Signatures Employeur * Salarié
--------------------------	--

© IRTD 2000

Feuille de route conforme à l'avenant n° 2 du 19.12.2000 (établi le 17 octobre 2001, JO du 31 novembre 2001) à l'accord du 4.05.2000 (établi le 30.07.2001 - JO du 31.

FICHE N° 3

■ ANCIENNETE ■

(Article 13 - C.C.N.A.1)

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et de son annexe 1 « Ouvriers », la notion d'ancienneté intervient pour le calcul de la « rémunération globale garantie », ou du « salaire mensuel professionnel garanti » dont le montant est égal aux sommes fixées en euros par les tableaux joints à cette annexe, qui varient pour chaque tranche d'ancienneté.

« L'ancienneté est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail » et donne lieu aux majorations suivantes de la rémunération minimale obligatoire pour chaque groupe d'emplois, par référence aux nomenclatures hiérarchiques des emplois ouvriers.

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

Ouvriers titulaires du C.A.P. de conducteur routier (Groupes 4, 5, 6)

« L'ancienneté à prendre en considération est l'ancienneté effective dans l'entreprise **majorée de 2 années** ».

Conducteur mécanicien

« Lorsqu'il est demandé à un ouvrier répondant à la définition de Conducteur de véhicules poids lourds (Groupes 4, 5, 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 euros pour la rémunération minimale garantie sont majorées de 3 % . »

Livreur ou conducteur encaisseur

Lorsqu'un ouvrier assure, outre la livraison (Groupe 3) ou la conduite d'un véhicule (Groupes 3, 4, 5, 6), les encaissements sur présentation de factures ou autres documents, les sommes fixées en euros pour la rémunération minimale garantie sont majorées de 3 %.

Remarque

La majoration pour ancienneté reprise à l'article 13 de la C.C.N.A.1 s'applique à la seule « rémunération globale garantie » ou au « salaire mensuel professionnel garanti », et n'a pas à être répercutée sur les salaires effectifs dès lors que ces derniers sont supérieurs aux minima garantis fixés par la Convention Collective, suivant le coefficient affecté à l'emploi et l'ancienneté du salarié considéré.

FICHE N° 4

■ CHAMP D'APPLICATION ■

(Article 1^{er} - C.C.N.P)

La Convention Collective Nationale des Transports Routiers règle les rapports entre les employeurs et les salariés, et s'applique aux entreprises relevant de l'une des activités du transport énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activité française (N.A.F.) approuvée par le Décret n° 92.1129 du 2 octobre 1992, applicable depuis le 1^{er} janvier 1993.

60-2B - Transports routiers réguliers de voyageurs

Cette classe comprend notamment :

- 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.

60-2G - Autres transports routiers de voyageurs

Cette classe comprend notamment :

- l'organisation d'excursions en cars,
- les circuits touristiques urbains par car,
- la location d'autocars (avec conducteur) à la demande.

60 - 2L - Transports routiers de marchandises de proximité

Cette classe comprend notamment :

- le transport routier à caractère urbain ou de proximité, consistant à enlever ou à livrer des marchandises emballées ou non, lors de déplacements de courte durée.

Cette classe comprend aussi :

- la livraison de béton prêt à l'emploi,
- la collecte du lait à la ferme.

60-2M - Transports routiers de marchandises interurbains

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 2N - Déménagement

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 2P - Location de camions avec conducteurs

Cette classe comprend notamment :

- la location de camions et camionnettes avec conducteurs.

63 - 4A - Messagerie, fret express

Cette classe comprend notamment :

- 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 destinataire.
- le fret express de marchandises.

63 - 4B - Affrètement

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 4C - Organisation des transports internationaux

Cette classe comprend notamment :

- l'organisation logistique des transports de marchandises en provenance ou à destination du territoire national, ou international, par tous les modes de transport appropriés.
- le transit terrestre, maritime ou aérien.
- les activités de commissionnaire en douane.

64 - 1C - Autres activités de courrier

Cette classe comprend notamment :

- 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 - 2A - Location d'autres matériels de transport terrestre (partie)

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

74 - 6Z - Enquêtes et sécurité

Sont pris en compte, dans cette classe, uniquement les services de transport de fonds et valeurs.

85 - 1J - Ambulances

Cette classe comprend notamment :

- le transport des malades par ambulance.

Cette classe comprend aussi :

- l'activité des ambulances de réanimation.

La liste des codes N.A.F. attribués aux diverses activités du transport routier qui figure ci-dessus vient de faire l'objet d'une nouvelle numérotation reprise dans le tableau de concordances ci-dessous :

Ancien code NAF	Nouveau code NAF	Nouveau libellé de l'activité
60-2B	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
60-2G	49.39B	Autres transports routiers de voyageurs
60-2L	49.41B	Transports routiers de fret de proximité
60-2M	49.41A	Transports routiers de fret interurbains
60-2N	49.42Z	Services de déménagement
60-2P	49.41C	Location de camions avec chauffeur
63-1E	52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique
63-4A	52.29A	Messagerie, fret express
63-4B)		
63-4C)	52.29B	Affrètement et organisation des transports
64-1C	53.20Z	Autres activités de poste et de courrier
71-2A	77.12Z	Location et location bail de camions
74-6Z	80.10Z	Activités de sécurité privée
85-1J	86.90A	Ambulances

FICHE N° 5

■ CONGÉ ANNUEL PAYÉ ■

(Article 7 - C.C.N.A.1)

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

Appréciation du droit au congé

La période de référence s'étend :

- du **1^{er} juin** de l'année précédente au **31 mai** de l'année en cours au cours de laquelle doit être pris le congé.

Si l'entreprise est affiliée à une caisse interprofessionnelle de congés payés, ces dates sont avancées aux **1^{er} avril** et **31 mars**.

Période des congés annuels

Elle 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 d'au moins **24 jours ouvrables** de congé au cours de la période allant du **1^{er} juin au 31 octobre**, soit en continu, soit en 2 fractions de **18 jours** et **6 jours** si les conditions d'exploitation l'exigent.

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.

** Nota : Par année entière, on entend l'année civile, et non les douze mois consécutifs suivant immédiatement la fin de la période de référence.*

Fractionnement du congé principal annuel payé

Que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, dans la limite de 24 jours, la période à prendre en considération est celle du 1^{er} juin au 31 octobre.

Il est ainsi attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de l'une ou 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.

FICHE N° 6

■ CONGÉ ANNUEL PAYÉ ■

« Personnel roulant voyageurs »

(Articles 20 et 21 - C.C.N.A.1)

Période des congés annuels

Elle 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, en fonction de son affectation, bénéficiera, sur sa demande, d'au moins :

- Services réguliers (sauf tourisme) :
24 jours ouvrables de congé continu au cours de la période courant du **15 avril au 15 novembre**.
- Services de tourisme :
18 jours ouvrables de congé continu au cours de la période courant du **1^{er} mars au 31 octobre**.

Pour compenser l'allongement des périodes ci-dessus précisées, ainsi que le travail des dimanches et jours fériés, le personnel concerné, sous réserve d'un an de présence continue dans l'entreprise au 31 mai, percevra une indemnité spéciale égale aux 4/30^e de l'indemnité de congé payé, payable dans les mêmes conditions que cette dernière.

* Nota : Par année entière, on entend l'année civile, et non les douze mois consécutifs suivant immédiatement la fin de la période de référence.

FICHE N° 7

■ CONTRAT DE TRAVAIL ■

(Article 11 C.C.N.P. - Article 3bis C.C.N.A.1)

Lettre d'embauche

« Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à la Convention Collective et à la convention annexe correspondante, dans lesquels seront signifiés :

- le titre de l'intéressé,
- les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures depuis le 1/01/2000) ».

Contrat de travail

« Le contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause opposable ou contraire à la 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 Convention Collective, considérée aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie. »

Conformément à ces conditions, l'embauchage définitif doit être confirmé par **une lettre ou un contrat d'embauchage**, avec référence à la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et à la Convention Collective Nationale Annexe dont relève l'emploi à pourvoir.

Cette lettre ou ce contrat précisera notamment :

- le montant du salaire minimal garanti professionnel pour 35 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ou 152 h par mois,
- le montant des divers éléments du salaire effectif, voire la rémunération forfaitaire, pour 35 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente), ou 152 h par mois,
- 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 accident du travail, les allocations familiales, la retraite complémentaire et, s'il y a lieu, les congés payés.

FICHE N° 8

■ DIMANCHES TRAVAILLES ■

(Article 7 quater - C.C.N.A.1)

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

Le personnel appelé à travailler un dimanche bénéficie, en sus de son salaire, d'une indemnité forfaitaire dont le montant figure au bas des tableaux de salaires conventionnels annexés à la C.C.N.A.1.

Le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à 3 heures consécutives ou non, un dimanche, bénéficie en sus de son salaire d'une indemnité forfaitaire de x €. Cette indemnité est portée à x €* si la durée du travail est égale ou supérieure à 3 heures consécutives ou non.

- Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité pour jours fériés (fiche 18) ni avec les indemnités versées dans les entreprises au titre du travail effectué le dimanche.
- le montant de cette indemnité figure au bas des tableaux de salaire insérés en début d'ouvrage.
- Pour mise à jour : www.routiers.com ou www.autocar-infos.com.

(*voir montants en annexe)

FICHE N° 9

■ PÉRIODE D'ESSAI ■

(Article 3 C.C.N.A.1)

Définition

C'est la période qui s'écoule entre l'entrée et la prise de service effectif dans l'entreprise, et la notification par lettre ou contrat de l'embauchage définitif (voir Fiche n°7).

Durée

La durée de la période d'essai est fixée à :

- un mois pour le personnel de conduite.
- deux semaines pour les autres catégories de personnel ouvrier.

Pendant cette période, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail, sans être tenues d'observer un préavis ou délai-congé.

Remarque

Toute prolongation ou renouvellement de la période d'essai, telle que définie ci-dessus, ne peut intervenir qu'à la suite d'un accord entre les parties, concrétisé par écrit.

Ce qui devrait changer :

L'article 2 de la « loi n°2008-596 du 10 avril 2008 portant modernisation du marché du travail » modifie le Code du travail comme suit :

- La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, doivent expressément être stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (art L 1221-23 nouveau du C.T.)
- La durée maximale de la période d'essai du C.D.I. est fixée à deux mois pour les ouvriers et les employés. (art. L 1221- 19 nouveau du C.T.)
- La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'une fois et à condition qu'un accord de branche étendu le permette et que la lettre d'engagement ou le contrat de travail le stipule expressément (art. L 1221-21 nouveau du C.T.)

FICHE N° 10

■ CONGÉS EXCEPTIONNELS PAYÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ■

(Article 8 - C.C.N.A.1)

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 :

Sans condition d'ancienneté

Événement	Durée du congé
Mariage de l'intéressé	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Congé de naissance ou adoption	3 jours
Décès du conjoint	2 jours
Décès d'un enfant	2 jours
Décès du père ou de la mère	1 jour

Sous réserve d'avoir trois mois de présence dans l'entreprise

Événement	Durée du congé
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 sœur	1 jour
Décès de l'un des beaux parents	1 jour
Stage pré-militaire	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.

FICHE N° 11

■ FORMATION OBLIGATOIRE DES CONDUCTEURS ROUTIERS « MARCHANDISES » ■

Accord du 20 janvier 1995

1. Formation initiale

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 P.T.A.C. doit avoir satisfait 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.

2. Formation continue

Toute entreprise du secteur du transport routier 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 P.T.A.C. et de plus de 14 m³, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle.

Résumé des modalités de l'accord

(voir tableau ci-contre)

	Formation initiale minimale	Formation continue
L'accord s'applique	Aux personnes déjà titulaires du permis poids lourd et occupant pour la première fois un emploi de conducteur routier d'un véhicule de + 7,5 t de PTAC, la date d'embauche étant postérieure au 1 ^{er} juillet 1995 (date d'entrée en vigueur de l'accord).	Aux conducteurs routiers d'un véhicule de + 3,5 t de PTAC et de + de 14 m ³ , et prioritairement à ceux qui, en poste à la date du 1 ^{er} juillet 1995, ont moins de 3 ans d'ancienneté dans l'exercice du métier de conducteur
L'accord exclut	Les titulaire du CAP de conduite routière, du BEP de conduite et service dans les transports routiers, du CFP de conducteur routier, ou les chauffeurs formés dans le cadre de contrats par l'alternance.	
La formation dure	4 semaines.	3 jours consécutifs tous les 5 ans (ou 2 jours + 1 jour sur 30 jours).
Elle concerne la sécurité	Perfectionnement à la conduite axée sur les règles de sécurité, prévention des accidents, connaissance de la réglementation, transport et circulation, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, respect des règles de chargement et d'arrimage, comportement général contribuant au développement de la qualité du service.	Perfectionnement aux techniques de conduite en situation normale ou difficile, actualisation des connaissances des réglementations, sécurité routière en général.
Qui donne la formation	Les organismes de formation agréés ou les centres de formation d'entreprises agréés, ou les moniteurs d'entreprises sous la responsabilités des organismes de formation (s'ils ont + de 3 ans d'activité).	Les mêmes.

FICHE N° 12

■ FRAIS DE DEPLACEMENT ■

(Article 10 - C.C.N.A.1)

Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers « transports routiers de marchandises »

● Article 3

- Cas général des déplacements comportant **un ou plusieurs repas hors du lieu de travail** :

« 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.

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 ».

● Article 4

- Cas particulier des déplacements dans **la zone de camionnage autour de Paris** :

« 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** ».

● Article 5

- Prise de service matinale :

« Le personnel ouvrier qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre ce **service avant 5 h 00**, perçoit une **indemnité de casse-croûte**. Cette indemnité ne peut se cumuler ni avec l'indemnité de repos journalier (Article 6), ni avec l'indemnité prévue pour service de nuit (Article 12) ».

● Article 6

- Déplacements comportant un ou plusieurs repos journaliers passés hors du domicile :

« Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de passer **un ou plusieurs repos journaliers** hors de son domicile, perçoit pour chaque repos journalier une **indemnité dite de repos journalier** ».

● **Article 7**

- Repas sur le **lieu de travail** :

« Le personnel ouvrier dont **l'amplitude de la journée de travail** couvre entièrement la période comprise, soit entre 11 h 00 et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 h 00, perçoit une **indemnité spéciale**, sous réserve de ne pas disposer d'une coupure d'au moins une heure entre les limites horaires fixées ci-dessus ».

● **Article 12**

- Cas particulier des **services de nuit**

« Une indemnité de casse-croûte égale à **l'indemnité de repas** unique est allouée au personnel assurant un service comportant au moins quatre heures de travail effectif entre 22 h 00 et 7 h 00 pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité ».

● **Article 13**

- Déplacement à **l'étranger**

« 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 %** ».

« Les frais financiers résultant des opérations de change des monnaies sont à la charge de l'employeur, sur présentation des justificatifs correspondants ».

● **Article 14**

- Logement et nourriture

« 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 et à la nourriture

- Couchettes :

La couchette à bord du véhicule n'est pas assimilée à un logement au sens des dispositions de l'alinéa ci dessus ».

Le montant des indemnités figure dans l'annexe insérée en début d'ouvrage. Pour mise à jour (www.routiers.com ou www.autocar-info.com)

FICHE N° 13

■ FRAIS DE DEPLACEMENT ■

(Article 10 - C.C.N.A.1)

Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers « transports routiers de voyageurs »

(Annexe à la C.C.N.A.1)

A. Déplacement comportant normalement **un seul repas** hors du lieu de travail

● Article 8

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 de 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 h et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 h .

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 une heure, soit entre 11 h et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 h.

Toutefois, si le personnel dispose à son lieu de travail d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins une heure et dont une fraction au moins égale à 30 minutes est comprise soit entre 11 h et 14 h 30, soit entre 18 h 30 et 22 h, 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

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 h), perçoit une indemnité égale à deux 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 - 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 un ou deux 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.

● **Article 11 - Cas particulier des conducteurs grand tourisme**

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.

D. Cas particulier du **personnel ambulancier** (voir Fiche n° 2)

● **Articles 12 et 13**

a) Service de **nuit** : Le personnel assurant un service comportant au moins quatre heures de travail effectif entre 22 h et 7 h, perçoit une **indemnité de casse-croûte**, pour autant qu'il ne perçoive pas déjà une indemnité (au titre des frais professionnels).

b) Déplacement à l'**étranger** : « 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 %** ».

« Les frais financiers résultant des opérations de change des monnaies sont à la charge de l'employeur, sur présentation des justificatifs correspondants ».

● **Article 14**

- **Logement et nourriture** : « Le montant des indemnités fixé par le présent protocole est réduit ou supprimé dans la mesure où l'employeur prend en charge sous quelques formes que ce soit tout ou partie des frais correspondant au logement ou à la nourriture.

- **Couchettes** : la couchette à bord du véhicule n'est pas assimilée à un logement au sens des dispositions de l'alinéa ci dessus ».

Le montant des indemnités figure dans l'annexe insérée en début d'ouvrage. Pour mise à jour (www.routiers.com ou www.autocar-info.com)

FICHE N° 14

■ CONDUCTEURS MARCHANDISES/DÉMÉNAGEMENT ■

Durée du travail et rémunération

(Cette fiche s'inspire des dispositions du décret n° 83-40 modifié du 26 janvier 1983 et de l'accord de branche du 23 avril 2002)

Pour le calcul de la durée du travail des personnels roulants marchandises/déménagement la notion de « temps de service » se substitue à la notion de « travail effectif » afin d'harmoniser la réglementation nationale avec le dispositif mis en place dans le cadre de l'Union européenne. La durée de base du temps de service est fonction de l'activité des conducteurs dans les limites reprises ci-dessous :

Durée quotidienne du temps de service : elle est limitée à 12 heures

Durée de base du temps de service (art. 5-3 du décret n° 83-40)

Catégorie de personnel	Semaine	Mois	Trimestre	Quadrim.
Grands routiers	43 h.	186 h.	559 h.	745 h.
Autres roulants	39 h.	169 h.	507 h.	676 h.
Messagerie et Transports de fonds	35 h.	152 h.	455 h.	607 h.

Durées maximales du temps de service (art. 5-6 du décret n° 83-40)

Personnel salarié	Durée du temps de service maxi hebdo sur une semaine isolée	Durée de temps de service maxi hebdo sur 3 ou 4 mois après accord	
Personnel roulant marchandises « grands routiers » ou « longue distance »	56 heures	Transports effectués exclusivement avec des véhicules > 3,5 t durant la période considérée	53 h ou 689 h par trimestre ou 918 h par quadrimestre*
		Autres transports	48 h ou 624 h par trimestre ou 830 h par quadrimestre
Autres personnels roulants marchandises à l'exception des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds	52 heures	Transports effectués exclusivement avec des véhicules > 3,5 t durant la période considérée	50 h ou 650 h par trimestre ou 866 h par quadrimestre*
		Autres transports	48 h ou 624 h par trimestre ou 830 h par quadrimestre
Conducteurs de messagerie et convoyeurs de fonds	48 heures	44 h ou 572 h par trimestre ou 762 h par quadrimestre	

(*) Dans la limite de 48 heures ou 624 heures par trimestre ou 830 heures par quadrimestre au sens de la définition du temps de travail que donne le « e » de l'article 3 de la directive 2002/15 CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002.

Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures pour le personnel roulant. L'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel s'effectue comme suit :

- Personnel « grand routier » au-delà de la 43^{ème} heure
- Autres roulants au-delà de la 39^{ème} heure
- Messagerie et transports de fonds au-delà de la 35^{ème} heure

Repos compensateur obligatoire

Les heures supplémentaires ainsi décomptées et cumulées au trimestre, voire au quadrimestre ouvrent droit à un repos compensateur calculé comme suit :

Décompte des heures sup. au trimestre		Décompte des heures sup. au quadrimestre	
Cumul des heures sup.	Nombre de jours de repos compensateur	Cumul des heures sup.	Nombre de jours de repos compensateur
de la 41 ^e à la 79 ^e	1 journée	de la 55 ^e à la 105 ^e	1 journée
de la 80 ^e à la 108 ^e	1 journée ½	de la 106 ^e à la 144 ^e	2 journées
au-delà de la 108 ^e h	2 journées	au-delà de la 144 ^e h	3 journées ½

Rémunération des heures de temps de service :

Pour l'ensemble des personnels roulants (grands routiers et autres personnels roulants) les heures supplémentaires de temps de service donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

Décompte à la semaine : - 25 % de la 36^e à la 43^e heure incluse
- 50 % à compter de la 44^e heure

Décompte au mois : - 25 % de la 153^e heure à la 186^e heure incluse
- 50 % à compter de la 187^e heure

Ce mode de rémunération est institué par l'accord de branche du 23 avril 2002, confirmé par l'article 5 § 4 du décret n° 83-40 modifié du 26 janvier 1983.

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, bénéficie des prestations du régime de prévoyance visé par ledit Protocole (*voir Fiche n° 16*).

II - Incapacité temporaire

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 six 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 trois ans.

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.

FICHE N° 16

■ PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU 24 SEPTEMBRE 1980 ■

INAPTITUDE A LA CONDUITE

« I.P.R.I.A.C. »

Personnel concerné

Il s'agit du personnel des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et activités auxiliaires du transport, occupant de manière effective un des emplois de conduite cités par la C.C.N.T.R., et dont la **durée du travail est au moins égale à 800 heures par an**, et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC, D, ED. Cette durée est toutefois limitée à 400 heures par an pour les conducteurs de transport scolaire.

Risques couverts

Le régime de prévoyance couvre le risque d'inaptitude à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite, consécutive :

- au retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée,
- ou, exceptionnellement, à la déclaration d'inaptitude à la conduite par le médecin du travail, sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou du certificat spécial de capacité à la conduite.

Sont exclus des risques couverts, les cas résultant

- de l'éthylisme,
- de la mutilation volontaire,
- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable, lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge de 50 ans, et qui faisaient partie d'affections incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D, ED, telles que fixées par l'arrêté du 4 octobre 1988 du Ministre chargé des transports et ceux qui viendraient le réactualiser.

Prise en charge

La demande de prise en charge est présentée par le salarié. Toute fausse déclaration entraîne : ● le refus du dossier, ● l'annulation du paiement des prestations.

En tout état de cause, la Commission Médicale spéciale, agréée par l'Institution, est seule habilitée à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

Bénéficiaires

Sont admis en tant que bénéficiaires du régime, les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la Commission Médicale :

- justifie d'une ancienneté minimale de quinze ans dans un des emplois de conduite considérés, et acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes.
- et sont âgés d'au moins 50 ans.

Durée de versement des prestations

Le droit à prestations est acquis, après décision de la Commission Médicale spéciale du régime, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par la Commission Médicale spéciale, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour la pension de retraite.
- soit la prise en charge par le régime UNEDIC dans le cadre de la garantie de ressources ou tout autre régime qui lui serait substitué.
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite visés au paragraphe 1.
- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus au paragraphe 2, et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Montant des prestations

L'indemnité versée au titre du présent régime est calculée comme suit :

- les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la Commission Médicale, percevront 25 % de leur dernière rémunération pendant 2 ans, et 35 % de leur dernière rémunération ensuite.
- les salariés âgés de 55 ans et plus à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la Commission Médicale, percevront 25 % de leur dernière rémunération pendant 3 ans et 35 % de leur dernière rémunération ensuite.

L'indemnité définie ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a, ou aurait perçues au cours des douze derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude par la Commission Médicale spéciale. Elle est revalorisable, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'Institution.

IPRIAC - 175 rue de Charonne - 75011 Paris - Tél. : 01 44 64 35 00.

FICHE N° 17

■ JOURS FÉRIÉS NON TRAVAILLÉS ■

(Article 7bis - C.C.N.A.1)

Accord de 1970 et Loi de 1978

Le dispositif institué par l'article 7bis de l'annexe 1 est principalement issu de l'avenant 21 du 13 novembre 1970, portant accord sur la mensualisation dans les Transports.

L'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 1978, instituant la généralisation de la mensualisation, a eu pour effet la mise en place, notamment pour le personnel roulant, d'un régime d'indemnisation plus favorable que celui dont il disposait en application de l'Accord de 1970.

Seule une nouvelle rédaction du texte, devenu obsolète, de l'article 7bis, permettrait de clarifier les différentes situations qu'entraîne l'application des règles conventionnelles et légales qui sont reprises dans le tableau ci-après.

Application de l'article 7bis de la C.C.N.A.1 relatif aux jours fériés non travaillés :

(voir tableau ci-contre)

Ancienneté	Conditions de présence		Modalités d'indemnisation	Observation
	Dernier jour de travail (1)	200 h sur 2 mois (2)		
Moins de 3 mois	X	X	Aucune indemnisation	Silence Accord de 1970 et Loi de 1978
3 à 6 mois	X	X	Indemnisation de tous les jours fériés chômés	Loi de 1978
3 à 6 mois	X		Aucune indemnisation	Silence Accord 1970. Conditions Loi de 1978 non remplies
3 à 6 mois		X	Aucune indemnisation	Silence Accord 1970. Conditions Loi de 1978 non remplies
6 mois à 1 an	X	X	Indemnisation de tous les jours fériés chômés	Loi de 1978
6 mois à 1 an	X		Indemnisation des 5 jours conventionnels	Conditions Loi de 1978 non remplies. Accord 1970
6 mois à 1 an		X	Aucune indemnisation	Conditions Accord 1970 et loi de 1978 non remplies
1 an et plus	X	X	Indemnisation de tous les jours fériés chômés	Accord 1970 et Loi de 1978
1 an et plus	X		Indemnisation de tous les jours fériés chômés	Accord 1970 Conditions Accord 1970 et Loi de 1978
1 an et plus		X	Aucune indemnisation	Non remplies

(Source Union des Fédérations de Transport)

- (1) Présence le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour lui faisant suite.
(2) 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié considéré.

FICHE N° 18

■ JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS ■

(Article 7ter - C.C.N.A.1)

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

Moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

L'ouvrier bénéficie d'une indemnité forfaitaire fixée par la Convention Collective suivant le tableau ci-après, revalorisée à l'occasion du relèvement des grilles de salaires conventionnels :

Le personnel appelé à travailler pendant une durée inférieure à 3 heures consécutives ou non, bénéficie en sus de son salaire d'une indemnité forfaitaire de x €*. Cette indemnité est portée à x €* 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 le dimanche.

* Le montant de ces indemnités figure au bas des tableaux de salaire insérés en début d'ouvrage. Pour mise à jour (www.routiers.com ou www.autocar-infos.com)

Au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

Deux régimes d'indemnisation sont prévus :

- 5 jours fériés (autres que le 1^{er} mai) ouvrent droit, s'ils sont travaillés, au versement d'une indemnité complémentaire, qui s'ajoute à la rémunération normale due en contrepartie du travail effectué, et égale au montant de cette rémunération sans majoration pour heures supplémentaires (à défaut de décision de l'employeur avant le 1^{er} janvier de l'année considérée, la Convention Collective fixe ces 5 jours comme suit : lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Toussaint, Noël).
- 5 autres jours fériés (autres que le 1^{er} mai), s'ils sont effectivement travaillés, donnent lieu au versement de l'indemnité forfaitaire prévue dans l'encadré ci-dessus, suivant que la durée du travail a été inférieure ou non à 3 heures consécutives.

Au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise

L'ouvrier bénéficie pour chacun des 10 jours fériés légaux travaillés, autres que le 1^{er} mai, d'une indemnité complémentaire en sus de son salaire normal.

FICHE N° 19

■ INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ■

(Article 5bis - C.C.N.A.1)

« 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^e de mois par année de présence, sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a, ou aurait perçus au cours des trois 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^e de mois par année de présence, sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a, ou aurait perçus au cours des trois derniers mois.

Dans ce 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.

Ce qui devrait changer

Le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 modifie comme suit l'article R 1234-2 du Code du travail :

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

FICHE N° 20

■ MALADIE ET ACCIDENT ■

Garantie de ressources

(Article 10ter - C.C.N.A.1)

Définition

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'exception des cures thermales)
- soit au titre de l'assurance accident du travail,

le personnel bénéficie d'une garantie de ressources dans les conditions ci-après :

1. Maladie

Chaque maladie conformément aux dispositions du paragraphe ci-dessus, donne lieu après application d'un **délai de franchise de 5 jours**, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes :

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

Après 1 an d'ancienneté (art.3 loi n° 2008-596 du 25 juin 2008)

- 100% sans changement
- 75% sans changement

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération, du 6^e au 40^e jour d'arrêt
- 75 % de la rémunération, du 41^e au 70^e jour d'arrêt

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération, du 6^e au 70^e jour d'arrêt
- 75 % de la rémunération, du 71^e au 130^e jour d'arrêt

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération, du 6^e au 100^e jour d'arrêt
- 75 % de la rémunération, du 101^e au 190^e jour d'arrêt

2. Accident du travail

Chaque accident du travail constaté conformément aux décisions du paragraphe 1 ci-dessus, ouvre droit, **sans application 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 :

Après 1 an d'ancienneté en cas A.T.* :

- 100 % de la rémunération, du 1^e au 30^e jour d'arrêt
- 75 % de la rémunération, du 31^e au 90^e jour d'arrêt

** si hospitalisation mini 3 jours ou incapacité de travail d'au moins 28 jours.*

Après 3 ans d'ancienneté en cas A.T. :

- 100 % de la rémunération, du 1^e au 30^e jour d'arrêt
- 75 % de la rémunération, du 31^e au 90^e jour d'arrêt

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération, du 1^e au 60^e jour d'arrêt
- 75 % de la rémunération, du 61^e au 150^e jour d'arrêt

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération, du 1^e au 90^e jour d'arrêt
- 75 % de la rémunération, du 91^e au 210^e jour d'arrêt

3. 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 aux paragraphes précédents.

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.

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 la Sécurité Sociale.

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 correspondant au délai de franchise de 5 jours

FICHE N° 21

■ NOMENCLATURE DES EMPLOIS DES PERSONNELS ROULANTS "MARCHANDISES" ■

GROUPE 3

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 de plans et de cartes,
- Utilisation courante des moyens de communication.

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

- Coursier
- Coursier confirmé 1^{er} degré
- Coursier confirmé 2^{ème} degré

GROUPE 3 bis

3. Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 t de P.T.A.C. inclus (coef. 118 M)

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule jusqu'à 3,5 t de P.T.A.C. 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.

Il 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.

Il 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 sur 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 services 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.

GROUPE 4

4. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 3,5 t et jusqu'à 11 t de P.T.A.C. inclus (coef. 120 M)

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 3,5 t et jusqu'à 11 t de P.T.A.C. inclus, et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3 bis. 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'emplois.

GROUPE 5

5. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 11 t et jusqu'à 19 t de P.T.A.C. inclus (coef. 128 M)

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 11 t et jusqu'à 19 t de P.T.A.C. inclus et répondant en outre à la définition du conducteur du groupe 3 bis. 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 F.P.A. peut être exigée des ouvriers classés dans ce groupe d'emplois.

GROUPE 6

6. Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 19t de P.T.A.C. (coef. 138 M)

Ouvrier chargé de la conduite d'un véhicule poids lourd de plus de 19 t de P.T.A.C. et répondant en outre à la définition du groupe 3 bis.

La possession du Certificat d'Aptitude Professionnelle ou d'un diplôme F.P.A. peut être exigée des ouvriers classés dans ce groupe d'emplois.

GROUPE 7

7. Conducteur hautement qualifié de véhicule poids lourd (coef. 150 M)

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.
- 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 décharger son véhicule.

Doit en outre justifier habituellement d'un nombre de points au moins égal à 55 en application du barème ci-après :

- Conduite d'un véhicule de plus de 19 tonnes de P.T.A.C 30 points
- Services d'au moins 250 km dans un sens 20 points
- Repos quotidien hors du domicile (au moins trente fois par période de 12 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 km 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 C.A.P. ou d'un diplôme de F.P.A. de conducteur routier ... 10 points

L'attribution de points pour la conduite de véhicules assurant des transports spéciaux sera de droit pour les titulaires de tout titre de qualification professionnelle reconnu par les parties signataires.

FICHE N° 22

■ NOMENCLATURE DES EMPLOIS DES OUVRIERS DES ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT ■

Définition des emplois

Les définitions ci-après concernent les emplois exercés dans l'activité de déménagement de particuliers, de déménagement d'entreprises ou de déménagement international et de garde-meubles.

Les activités des ouvriers de déménagement peuvent comporter une fonction de conduite des véhicules, une distinction étant opérée en fonction du permis de conduire du titulaire conformément à l'accord "Déménagement" du 3 juin 1997 :

- C1 : personnel de déménagement titulaire du permis de conduire C
- C2 : personnel de déménagement titulaire du permis de conduire EC

GROUPE 4

Aide déménageur coef.120 D

L'emploi se caractérise par des opérations professionnelles simples, telles que manutention et portage de cartons, caisses ou colis, soit à bras, dans la limite de 50 kg, soit au moyen de rolls ou de chariots de manutention.

L'emploi peut comporter des opérations simples de démontage et remontage et d'emballage de contenus.

GROUPE 5

Déménageur coef.128 D

L'emploi se caractérise par des opérations de démontage et remontage et de mise en cartons ou caisses d'objets courants à déménager, et à manutentionner soit à bras, dans les limites de poids conformes à la législation en vigueur, soit au moyen d'appareils simples.

GROUPE 6

Déménageur professionnel coef.138 D

L'emploi nécessite une formation spécialisée, du niveau CAP ou une expérience professionnelle minimale de deux ans, et consiste, outre les opérations professionnelles de démontage-remontage, emballage, conditionnement et classement de l'ensemble des meubles, objets mobiliers, archives, appareils et matériels, à effectuer des opérations de manutention soit à bras soit au moyen d'un monte-meubles ainsi que les opérations de chargement d'un véhicule, cadre ou conteneur. L'emploi peut le cas échéant, nécessiter la direction d'une équipe de déménagement.

GROUPE 6

Levageur élingueur coef. 138 D

L'emploi se caractérise par des opérations professionnelles telles que manutention de matériels de tous tonnages à l'aides d'outillages mobiles (chariot, roule, vérin,

palan...) conformes aux règles de sécurité, vérification de l'état du sol pour le levage et le passage des charges, présentation correcte des charges avant calage et arrimage, utilisation correcte des câbles et des élingues.

GROUPE 7

Chef d'équipe de déménagement coef.150 D

L'emploi comporte des caractéristiques identiques à celles du déménageur professionnel. En outre, il consiste en l'organisation complète du chantier chez le client, son suivi et son contrôle auprès des membres de l'équipe.

L'emploi nécessite de prendre toutes mesures pour assurer la sécurité des personnes et des biens au cours de l'opération de déménagement.

Vis-à-vis des tiers et de l'environnement, il nécessite une coordination la plus totale, vis-à-vis du client, l'accomplissement de toutes formalités réglementaires ou d'usage (notamment signature de la déclaration de fin de travail) et vis-à-vis de l'entreprise un compte rendu précis et détaillé dès l'opération terminée.

FICHE N° 23

■ NOMENCLATURE DES EMPLOIS PERSONNEL ROULANT « VOYAGEURS » ■

GROUPE 3

1. Conducteur de voitures particulières (coef. 115 V)

Ouvrier chargé de la conduite d'une voiture automobile de transport de personnes (ambulances...) 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 assurant l'entretien courant.

2. Brancardier ou aide-ambulancier (avenant n°36)

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 - 1^{er} degré (coef. 120 V)

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 - 1^{er} degré (coef. 120 V)

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 (coef. 123 V)

Ouvrier chargé de percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries.

- Manipule et surveille les colis et dépêches postales transportés.
- Veille à l'application des règlements.

GROUPE 7

6. Conducteur de grande remise - 2^e degré (coef. 131 V)

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 première classe délivré conformément à l'arrêté du 18 avril 1966 règlementant la profession.

7. Conducteur de véhicule sanitaire - 2^e degré (coef. 131 V)

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 (coef. 131 V)

Ouvrier chargé de la conduite d'un car, aide le receveur dans la manipulation des colis et dépêches postales transportés. Doit être capable d'assurer le dépannage courant (carburateur, bougies, changement de roue...), 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 (coef. 138 V)

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, bougies, changement de roue...), 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 - 1^{er} degré (coef. 138 V)

Agent qualifié : même définition que le conducteur de véhicule sanitaire - 2^e degré. Doit obligatoirement posséder le Certificat de Capacité d'ambulancier.

GROUPE 9 bis

10 bis. Conducteur de tourisme (coef. 145 V)

Ouvrier ayant exercé pendant au moins deux ans la conduite d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois n°8 ou 9.

- Exécute en outre des services de tourisme à grande distance 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, de change de 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 grande distance et en dehors du domicile, excède 30 jours par année civile.

GROUPE 10

11. Conducteur grand tourisme (coef. 150 V)

Ouvrier chargé habituellement de la conduite d'un car 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 de monnaies étrangères.
- A, en toute circonstance, 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 restaurateurs.
- Est en mesure soit, s'il en a les moyens, de dépanner son véhicule en cas d'incidents légers, soit, si cela est nécessaire, de faire effectuer sous son contrôle la réparation dans un garage.

- Estcapable de donner éventuellement toutes précisions sur la nature de la panne pour recevoir les pièces nécessaires à la réparation.
- Esten mesure de prendre toutes les 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 jours par année civile.

12. Conducteur ambulancier - 2^e degré (coef. 150 V)

Même définition que le conducteur ambulancier 1^{er} 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 ».

FICHE N° 24

■ TRAVAIL DE NUIT ■

Dispositif applicable dans le transport routier de marchandises, les activités auxiliaires du transport et le transport de déménagement :

S'inspirant du dispositif législatif relatif aux conditions d'exercice du travail de nuit mis en place par la loi 2001-97 du 9 mai 2001 non applicable au personnel roulant, un Protocole d'accord du 14 novembre 2001 définit les dispositions particulières portant sur la définition et la durée du travail de nuit ainsi que les compensations dont doivent bénéficier les personnels des entreprises de transport de marchandises, des activités auxiliaires du transport et de transport de déménagement.

Régime particulier applicable aux « voyageurs » (*voir fiche n° 30*).

1. Période nocturne :

C'est la période comprise entre 21 h et 6 h.

2. Durée du travail :

La durée du **travail effectif** des personnels roulants des entreprises de transport routier de marchandises, de déménagement et des activités auxiliaires du transport dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne ne peut excéder :

- Personnels grands routiers ou longue distance :

Par jour : 10 heures portées à 12 heures une fois par semaine et à 12 heures une seconde fois par semaine dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines.

Par semaine : 50 h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

- Autres personnels roulants :

Par jour : 10 h portées à 12 h une fois par semaine et à 12 h une seconde fois par semaine dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines.

Par semaine : 48 h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

3. Compensations au travail de nuit :

31. Compensation pécuniaire :

Les personnels roulants bénéficient, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne (21 h à 6 h), 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 (soit au 1/07/04 20 % de 8,10 € = 1,62 €) pour l'ensemble des personnels concernés et quel que soit le secteur d'activité.

32. Compensation sous forme de repos :

Les personnels roulants qui accomplissent au cours d'un mois et conformément aux instructions de leur employeur, au moins 50 heures de travail effectif pendant la période nocturne (21 h à 6 h) bénéficient en complément de la compensation pécuniaire visée au paragraphe précédent, d'un repos compensateur d'une durée égale à 5 % du temps de travail accompli au cours de la période nocturne.

Les conditions et modalités de prise de ce repos compensateur sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement avec le ou les délégués syndicaux ou à défaut avec le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

A défaut d'accord, ou dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de représentants du personnel, les personnels concernés bénéficient d'une compensation pécuniaire équivalente qui se substitue au dit repos compensateur, s'ajoutant ainsi à la compensation pécuniaire évoquée au paragraphe précédent.

4. Bulletin de paie :

Le nombre d'heures de repos compensateur, ainsi que l'assiette de calcul et le montant de la prime horaire acquis par le personnel travaillant de nuit doivent faire l'objet d'une information sur le bulletin de paie ou sur un document qui lui est annexé.

5. Règle du non cumul :

Les compensations au travail de nuit prévues par le présent Protocole ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité, prime, majoration du taux horaire ou repos au titre du travail de nuit déjà en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

6. Date d'entrée en application :

Les dispositions du Protocole sont entrées en application le **19 juillet 2002** date de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et après parution des décrets en Conseil d'Etat fixant les conditions d'application des dispositions légales sur le travail de nuit ; à dater de cette entrée en application, les dispositions de l'article 24bis « Travail de nuit » de la Convention collective annexe 1 sont abrogées.

Exemple de calcul :

Un conducteur ayant effectué 57 heures de travail de nuit au cours du mois bénéficiera :

- d'une **compensation pécuniaire** calculée comme suit : Prime horaire égale à 20 % du taux horaire du salaire minimum professionnel garanti à l'embauche applicable au coefficient 150 M soit au 1^{er} juillet 2002 : $8,10 \text{ €} \times 20 \% = 1,62 \text{ €} \times 57 \text{ h} = 92,34 \text{ €}$
- plus une **compensation sous forme de repos compensateur** d'une durée égale à 5 % du temps de travail accompli au cours de la période nocturne, soit $57 \text{ h} \times 5 \% = 2,85 \text{ h}$, sous réserve d'un accord d'entreprise précisant les conditions et modalités de prise de ce repos.
- Faute d'accord, une compensation financière remplacera le repos compensateur ci-dessus soit : $1,62 \text{ €} \times (57 \text{ h} \times 5 \%) = 4,62 \text{ €}$

7. Frais de déplacement :

Les dispositions reprises à l'article 12 du Protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers ne sont pas remises en cause, restant bien établi que les allocations versées au titre des remboursements de frais professionnels ne sauraient, en aucun cas, se substituer aux obligations définies ci-dessus en matière d'indemnisation des heures de travail de nuit.

FICHE N° 25

■ PRÉAVIS (DÉLAI-CONGÉ) ■

(Article 5 C.C.N.A.1)

Sauf pendant la période d'essai (*voir Fiche n°9*), 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

Sans condition d'ancienneté : délai d'une semaine.

En cas de licenciement

- moins de six mois d'ancienneté, période d'essai comprise : délai d'une semaine.
- ancienneté comprise entre six mois et deux ans : délai d'un mois.
- deux ans d'ancienneté : délai de deux 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 deux 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.

Ces 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.

Remarque

Le salarié qui n'utilise pas le temps libre ne peut prétendre à une indemnité compensatrice. Faute de disposition conventionnelle contraire, on peut considérer que le droit au temps libre disparaît lorsqu'il est établi que le salarié a trouvé un nouvel emploi, mais, en tout état de cause, c'est à l'employeur qu'il appartient d'en apporter la preuve.

FICHE N° 26

■ RÉMUNÉRATION ■

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 dans l'entreprise, une rémunération effective inférieure à celle définie par les barèmes édités dans la convention collective nationale des transports routiers pour les spécialités ci-après :

- transports de marchandises/déménagement, pour lesquels un accord de branche du 23 avril 2002 prévoit le paiement intégral du temps de service, dès la 35^{ème} heure (152^{ème} heure mensuelle)
- transports de personnes dont le principe est fixé par un accord de branche du 18 avril 2002

Ces barèmes font l'objet d'une révision périodique dans le cadre des négociations de branche au sein de la commission nationale de conciliation et d'interprétation. Les barèmes en vigueur font l'objet d'une annexe au début de cet ouvrage. Pour mise à jour ultérieure (www.routiers.com ou www.autocar-infos.com)

Garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle

(Accord du 12 novembre 1998)

Personnels concernés :

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.

Définition de l'amplitude.

Conformément aux dispositions de l'article 6 paragraphe 1 du décret 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 un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant.

Garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle.

La rémunération mensuelle des personnels visés à l'article 1^{er} ne saurait être inférieure à 75 % des durées des amplitudes journalières 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 œuvre 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.

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 paye.

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 euros, en résultant, doivent figurer distinctement sur le bulletin de paye.

FICHE N° 27

■ RETRAITE ■

(Article 11 quinquies - C.C.N.A.1)

Indemnité de départ en retraite

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

- en cas d'incapacité 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 351.9 al.2/3 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 :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 25 ans d'ancienneté,
- deux mois et demi 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 perçue au cours des douze derniers mois.

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.

Régime complémentaire de retraite

Caisse Autonome de Retraites Complémentaires et de Prévoyance du Transport (CARCEPT : 0 820 220 202 - 0,12 € TTC/mn). Il s'agit d'un régime de retraite complémentaire propre au transport routier pour compte d'autrui.

Champ d'application :

L'adhésion au régime "CARCEPT" est obligatoire pour toutes les entreprises exerçant l'une quelconque des activités suivantes :

- 60.1 Z - Transports ferroviaires
- 60.2 B - Transports routiers réguliers de voyageurs
- 60.2 G - Autres transports routiers de voyageurs
- 60.2 L - Transports routiers de marchandises de proximité
- 60.2 M - Transports routiers de marchandises inter-urbains
- 60.2 N - Déménagement

Ainsi que pour celles de ces entreprises exerçant à titre accessoire l'activité de loueurs de véhicules.

- 60.2 A - Transports urbains de voyageurs
- 63.4 A - Messageries Frêt Express
- 64.1 C - Autres activités de courrier

FICHE N° 28

■ CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ (CFA) DES CONDUCTEURS ROUTIERS DE TRANSPORT DE MARCHANDISES ET DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT À PARTIR DE 55 ANS ■

(résumé de l'accord du 28 mars 1997)

Bénéficiaires du C.F.A.

Conducteurs salariés d'une entreprise entrant dans le champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, 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 pendant **au moins 25 ans**, de façon continue ou discontinue, un emploi de conduite de véhicule de plus de 3,5 tonnes de P.T.A.C affecté au transport de marchandises et/ou au transport de déménagement dans les entreprises précitées.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail sont prises en compte dans la limite minimale d'un an pour la détermination de la condition de 25 années de conduite.

Peuvent également bénéficier du C.F.A. les salariés justifiant d'au moins 25 années de conduite, qui n'occupent plus un emploi de conduite à l'âge de 55 ans par suite d'un reclassement consécutif à une inaptitude physique due à un accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur.

Demande de dossier C.F.A. :

Les intéressés doivent présenter leur demande de dossier par écrit au :

FONGECFA-Transport

174 Rue de Charonne

75128 Paris cedex 11

(Téléphone : 0 820 220 202 - 0,12 € TTC/mn)

qui, à réception du dossier intégralement renseigné, dispose d'un délai maximum d'un mois pour faire connaître sa décision.

Cessation d'activité :

Le départ de l'entreprise s'effectue à la seule initiative de l'intéressé qui doit informer son employeur de sa décision de quitter l'entreprise dans le cadre du régime du C.F.A., décision qui s'analyse comme une démission et donne lieu à l'application d'un délai congé d'une semaine.

La rupture du contrat de travail ci-dessus évoquée ouvre droit, au bénéfice de l'intéressé, à une indemnité de cessation d'activité calculée comme suit :

- un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 25 ans d'ancienneté,
- deux mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Montant des allocations :

Dès le jour de sa prise en charge par le régime, et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son soixantième anniversaire, l'intéressé perçoit une allocation d'un montant égal à 75 % du salaire brut annuel correspondant au salaire (hors frais professionnels et hors indemnité de cessation d'activité) qu'il a ou aurait perçu au cours des douze mois ayant précédé sa prise en charge, sous déduction des prélèvements obligatoires.

Protection sociale :

Le bénéficiaire est couvert par l'assurance maladie. Ses droits relatifs à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire sont validés sur la base des taux obligatoires.

Le statut de bénéficiaire du C.F.A. interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée. En cas de fraude, le bénéficiaire du C.F.A. serait tenu de rembourser au Fonds les sommes indûment perçues.

FICHE N° 29

■ CONGÉS DE FIN D'ACTIVITÉ (C.F.A.) POUR LES CONDUCTEURS EXERCANT DES ACTIVITÉS DE TRANSPORT URBAINS DE VOYAGEURS ■

Bénéficiaires du C.F.A. - Voyageurs :

Conducteurs salariés d'une entreprise de transport routier de voyageurs (T.R.V.) entrant dans le champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, qui, à la date de la cessation effective de leur activité :

- occupent un poste de conducteur routier de voyageurs,
- sont âgés d'au moins 55 ans,
- justifient avoir exercé pendant au moins 30 ans, 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.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail sont prises en compte dans la limite minimale d'un an pour la détermination de la condition de 30 année de conduite. Peuvent également bénéficier du C.F.A. les salariés justifiant d'au moins 30 ans de conduite qui n'occupent plus un emploi de conduite à l'âge de 55 ans par suite d'un reclassement consécutif à une inaptitude physique due à un accident du travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur.

Demande de dossier C.F.A. :

Les intéressés doivent présenter leur demande de dossier par écrit au :

FONGECFA-Transport

174 Rue de Charonne

75128 Paris cedex 11

(Téléphone : 0 820 220 202 - 0,12 € TTC/mn)

qui, à réception du dossier intégralement renseigné, dispose d'un délai maximum d'un mois pour faire connaître sa décision.

Cessation d'activité :

Le départ de l'entreprise s'effectue à la seule initiative de l'intéressé qui doit informer son employeur de sa décision de quitter l'entreprise dans le cadre du régime du C.F.A., décision qui s'analyse comme une démission et donne lieu à l'application d'un délai congé d'une semaine.

La rupture du contrat de travail ci-dessus évoquée ouvre droit au bénéfice de l'intéressé à une indemnité de cessation d'activité calculée comme suit :

- un demi mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 25 ans d'ancienneté,
- deux mois et demi de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Montant des allocations :

Dès le jour de sa prise en charge par le régime, et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son soixantième anniversaire, l'intéressé perçoit une allocation d'un montant égal à 75 % du salaire brut annuel correspondant au salaire (hors frais professionnels et hors indemnité de cessation d'activité) qu'il a, ou aurait perçu au cours des douze mois ayant précédé sa prise en charge, sous déduction des prélèvements obligatoires.

Protection sociale :

Le bénéficiaire est couvert par l'assurance maladie. Ses droits relatifs à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire sont validés sur la base des taux obligatoires. Le statut de bénéficiaire du C.F.A. interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée. En cas de fraude, le bénéficiaire du C.F.A. serait tenu de rembourser au Fonds les sommes indûment perçues.

FICHE N° 30

VOYAGEURS - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION (RÉSUMÉ ACCORD DU 18 AVRIL 2002)

Application obligatoire le 1^{er} septembre 2004

Durée légale du travail effectif

La durée légale du travail effectif est réglementée en France par les articles L 212-1 et L 212-7 alinéa 2 du Code du travail, qui s'appliquent à l'ensemble des salariés toutes activités confondues.

Durée légale du travail effectif

Périodes	Durée du travail effectif
Durée hebdomadaire	35 heures
Maximum journalier	10 heures
Maximum hebdomadaire	48 heures
Moyenne sur 12 semaines	44 heures

Dérogations en faveur des personnels roulants

Périodes	Dispositions particulières applicables aux entreprises de transport routier relevant du décret 2003-1242 du 22 décembre 2003
1 - Par journée de travail 10 h au maximum (art. L 212-1 Code du Travail)	12 heures une fois par semaine (art.3 du décret) - après avis du CE ou, à défaut des DP
	12 heures une seconde fois par semaine (art.3 du décret) - dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines; - sous réserve de la répartition du travail sur 5 jours au moins - après avis du CE ou, à défaut, des DP
	14 heures à titre temporaire (art. 5-2° du décret) - pour le dépannage des véhicules; - sous réserve d'information de l'inspecteur du travail
2 - Par semaine civile 48 h au maximum (art. L 212-7 Code du Travail)	54 heures maximum (article 5-2° du décret) - pour le dépannage des véhicules; - sous réserve d'information de l'inspecteur du travail
3 - Par période de 12 semaines consécutives 44 h en moyenne (art. L 212-7 Code du Travail)	

Calcul de la durée du travail des personnels roulants

La durée du travail est calculée sur une semaine.

Pour le personnel roulant la durée hebdomadaire du travail peut être calculée sur deux semaines consécutives, à condition que cette période comprenne au moins trois jours de repos (soit 72 h)

Exemple : Semaine A 43 heures
 Semaine B 27 heures
 70 heures

la durée hebdomadaire du travail à retenir est celle résultant de la division par deux du nombre d'heures accomplies pendant les deux semaines, soit 35 h.

Double équipage

Lorsque l'équipage comprend deux conducteurs à bord, le temps non consacré à la conduite, pendant la marche du véhicule par des conducteurs, ou des personnels sédentaires effectuant une activité de conduite pendant une journée entière de travail, est compté comme travail effectif *pour 50 % de sa durée et rémunéré pour 100 % de sa durée.*

Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit toute période de travail comprise entre 21 heures et 6 heures. La durée de conduite continue pendant cette plage horaire est limitée à 4 heures. Lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure elle donne lieu à contrepartie sous forme de repos, à raison de 10 % de sa durée, sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise. Une contrepartie pécuniaire à définir peut se substituer à ce repos par accord d'entreprise.

Information des salariés

Dans un souci de transparence et de contrôle de la durée du travail du personnel roulant,

DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET INFORMATION DES SALARIES						
JOURNEE	TTE	Coupures indemnisées				Amplitude 12/14
		C0 0 %	C1 25 %	C2 50 %	100 %	65 %
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						
S'total en heure						
TOTAL		TTE	dont HS	Coupures		Amplitude
		RH				
<small>NDE : TTE : temps de travail effectif ; HS : heure supplémentaire ; RH : repos hebdomadaire.</small>						

les entreprises de transport de voyageurs sont tenues de mettre en place un système, informatique ou manuel, de suivi du temps de travail effectif, dans le but d'informer les salariés sur les horaires retenus pour le décompte de leur rémunération.

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 ; 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 reproduit page précédente.

Régime des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif, accomplies à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, soit 35 heures, (70 heures à la quatorzaine).

Décompte

En règle générale les heures supplémentaires se décomptent soit à la semaine, soit à la quatorzaine, suivant le dispositif adopté par l'entreprise.

Elles peuvent être calculées sur une période programmée dans le cadre d'un accord de modulation.

Paiement

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire qui peut se voir remplacée en tout ou en partie, par un repos compensateur.

A défaut de convention ou d'accord particulier les taux de majoration des heures supplémentaires s'établissent comme suit : De la 36^{ème} à la 43^{ème} heure hebdomadaire incluse (156^{ème} à la 186^{ème} heure mensuelle) majoration de 25 %. Au delà de la 43^{ème} heure hebdo (186^{ème} heure mensuelle) majoration de 50 %

Contingent annuel d'heures supplémentaires :

Pour le personnel roulant le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures par année civile.

Ce contingent a été ramené à 150 heures pour l'année 2004 puis à 130 heures pour l'année 2005.

Repos compensateur légal obligatoire (art. L 212-5-1 du Code du travail) :

Son calcul s'établit conformément au tableau page suivante :

Dans la limite d'un contingent de		Au-delà d'un contingent de	
180 heures	180 heures	180 heures	180 heures
20 salariés au plus	Plus de 20 salariés	20 salariés au plus	Plus de 20 salariés
Néant	R.C. de 50 % au delà de la 41 ^e heure de temps de travail	R.C. de 50 % dès la 36 ^e heure de temps de travail	R.C. de 100 % dès la 36 ^e heure de temps de travail

Le régime des coupures

Le décret n° 2000-118 du 14/02/00 définit la coupure comme une période comprise dans l'amplitude de la journée de travail du salarié pendant laquelle ce dernier n'est plus à la disposition de l'employeur, et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Indemnisation des coupures :

Les coupures comprises entre deux 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 comme suit :

a) Coupures dans un local chauffé, disposant au minimum d'une salle de repos avec tables et chaises et sanitaires à proximité, dédié aux conducteurs de l'entreprise :

- Indemnisation sur la base de 25 % du temps correspondant.

b) Coupures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et touristiques :

- Indemnisation sur la base de 50 % du temps correspondant.

Ces indemnisations s'entendent sans application de majoration pour heures supplémentaires

Régime de l'amplitude de la journée de travail

Limites de l'amplitude journalière :

L'amplitude de la journée de travail du personnel roulant ne doit pas excéder douze heures en simple équipage et 18 heures en cas d'un équipage composé de plusieurs conducteurs (double équipage).

Prolongation de l'amplitude journalière :

Dans le cas où les conditions d'exploitation le rendent nécessaire et après avis du C.E. ou à défaut des D.P., s'ils existent et autorisation de l'inspecteur du travail, l'amplitude peut être prolongée jusqu'à 14 h, sous réserve que :

1° La durée quotidienne du temps passé au service de l'employeur n'excède pas 9 heures.

2° Le service comporte :

- Une interruption d'au moins 2 h 30 continues ou deux interruptions d'au moins 1 h 30 chacune pour une prolongation de 12 h à 13 h.
- Une interruption d'au moins 3 h continues ou deux interruptions d'au moins 2 h continues chacune pour une prolongation au-delà de 13 h.

Dispositions particulières :

Sous réserve du respect des dispositions reprises au § ci-dessus, certaines catégories de personnel roulant bénéficient de plein droit des dérogations suivantes :

a) Personnel roulant affecté à un service régulier :

L'amplitude de la journée de travail ne doit pas excéder 13 h.

b) Personnel roulant affecté à un service occasionnel :

L'amplitude de la journée de travail ne doit pas excéder 14 heures.

c) Personnel ambulancier roulant :

Pour permettre d'accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite d'une fois par semaine en moyenne sur quatre semaines,

Pour des activités sanitaires ou pour des rapatriements sanitaires pour les compagnies d'assurance ou d'assistance dans la limite de 75 fois par année civile, l'amplitude peut être prolongée jusqu'à 15 heures.

Indemnisation de l'amplitude :

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisée sur la base d'un taux de 65 % de la durée du dépassement d'amplitude. Cette indemnisation s'entend sans application des majorations pour heures supplémentaires.

Régime du repos hebdomadaire

Une garantie de 2 jours (48 h) de repos hebdomadaire en moyenne sur l'année est assurée au personnel roulant.

Une de ces journées peut être fractionnée en deux demi-journées, toutefois, pour les conducteurs un accord d'entreprise doit prévoir les modalités pratiques de cette tolérance.

Dimanches et jours fériés non travaillés

Hors le 1^{er} mai, chaque conducteur bénéficie par an d'un nombre de dimanches et jours fériés non travaillés fixé comme suit :

- 18 jours pour les conducteurs « grand tourisme » classés 150 V ;
- 25 jours pour les autres conducteurs, ce nombre pouvant toutefois 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 jour férié travaillé supplémentaire travaillé du fait de cette réduction est de 25 % ; en deçà du seuil de 21 et dans les mêmes conditions la majoration de la prime conventionnelle est de 50 %.

Régime du travail à temps partiel

Dans le cadre de l'accord du 18 avril 2002, un salarié considéré à temps partiel, ne pourra justifier d'un horaire de travail inférieur à 550 heures pour une année pleine comptant au moins 180 jours de travail.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} septembre 2004, les conducteurs à temps partiel dont le volume d'heures de travail effectif aura atteint au moins 90 % de la durée légale du travail effectif (soit $1600 \text{ h} \times 90 \% = 1440 \text{ h}$ annuelles au 31 mars 2003), seront, sauf refus écrit de l'intéressé, requalifiés conducteurs à temps complet.

Périodes d'interruption du travail au cours de la journée

Les horaires, et notamment ceux du personnel roulant, peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum trois vacations séparées chacune d'une interruption d'activité pouvant être supérieure à deux 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 une vacation,
- 3 heures en cas de service à deux vacations,
- 4 h 30 en cas de service à trois vacations.

Heures complémentaires

Sous réserve que cette possibilité soit expressément précisée au contrat de travail, l'employeur peut recourir à des heures complémentaires. Les heures complémentaires sont alors limitées à 1/3 en plus de la durée du travail contractuelle.

Toute heure complémentaire effectuée au delà de 10 % de la durée du travail contractuelle, et dans la limite de 1/3 de cette durée, est rémunérée au taux horaire majorée de 25 %

Garantie de rémunération

Pour tous les personnels des entreprises de transport routier de voyageurs, il est garanti un taux horaire conventionnel fixé par des tableaux annexés à la convention collective nationale des transports routiers.

Par ailleurs, en dehors des cas de modification de service, ou de changement de classification, il est institué pour chaque conducteur, au titre des deux premières périodes de 12 mois faisant suite à la mise en œuvre de l'accord, une garantie de rémunération liée notamment au passage de l'ancienne indemnisation de l'amplitude au nouveau dispositif mis en place par l'accord.

Cette garantie joue de la manière suivante :

- Estpris en compte, l'ensemble des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant l'entrée en vigueur de l'accord y compris notamment le 13^{ème} mois (s'il existe dans l'entreprise) l'indemnité des 4/30^{ème}, les indemnités d'amplitude (jusqu'à 12 h) et les indemnités de dépassement (13 et 14 h), hors heures supplémentaires, hors primes, et hors remboursement de frais.
- Cemotionant est comparé à l'issue de chacune des périodes de garantie de 12 mois, aux salaires perçus dans le cadre du nouveau dispositif, les mêmes éléments complémentaires étant exclus.

Treizième mois

Il est créé un 13^{ème} mois pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète ce 13^{ème} mois est calculé « prorata temporis »

Le 13^{ème} mois s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaire dans le cadre d'une activité à temps complet et « prorata temporis » dans les autres cas.

Le taux horaire à prendre en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

Toutes les primes à caractère annuel, y compris les 4/30^{ème}, versées dans les entreprises à la date d'entrée de l'accord s'imputent sur ce 13^{ème} mois.

Son versement est institué comme suit :

- 1/2 au 31 décembre de la première année civile suivant l'entrée en vigueur de l'accord.
- Totalité au 31 décembre de l'année suivante.

FICHE N° 31

■ PERMIS À POINTS ■

Mesures sociales en cas de retrait

Accord du 13 novembre 1992

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 deux jours de formation spécifique dans le but de récupérer le nombre de points prévu par la législation en vigueur.

Conséquences de la suspension ou de l'invalidité du permis de conduire sur le contrat de travail

La suspension ou l'invalidation du permis de conduire n'entraîne pas en tant que telle, la rupture automatique du contrat de travail du salarié occupant un emploi de conducteur au sens de la convention collective, à condition que le conducteur 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.

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.

Différentes solutions sont envisageables :

- Proposition d'un emploi de reclassement,
- Liquidation de tout ou partie des congés acquis (congés payés, repos compensateur),
- Suspension du contrat de travail pour une durée définie,
- Rupture du contrat de travail et mise en œuvre de la procédure de licenciement.

Fonds spécial professionnel « permis sécurité » :

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 les 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 spécifiques prévues par la législation en vigueur 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 a 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.

Pour tous renseignements

A.F.T. / IFTIM
46 avenue de Villiers
75847 Paris cedex 17
Tél. : 01.42.12.50.50

FICHE N° 32

■ PERSONNEL « COURSIERS » ■

Durée du travail - Rémunération

(extraits de l'article n° 26 de la C.C.N.A. 1)

Les dispositions ci-dessous s'appliquent aux personnels définis au groupe 3 coefficient 2 bis de la nomenclature des emplois du personnel roulant « marchandises » (Fiche n° 21)

Durée du travail

Son calcul est basé sur la durée de l'amplitude de la journée de travail, qui se définit comme suit :

C'est l'intervalle existant entre deux 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 **début**e 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 de 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 de l'amplitude

L'amplitude ne peut être supérieure à **10 heures** ; néanmoins, dans le cas où les conditions d'exploitation l'exige, l'amplitude de la journée de travail peut être prolongée dans la limite maximale de **11 heures 2 fois par semaine**.

Décompte de la durée du travail

C'est l'amplitude définie ci-dessus qui sert de base au calcul de la durée du travail. Toutefois, afin de tenir compte des périodes d'inaction, de repos, repas, pauses, coupures, et de la variété de l'intensité des personnels concernés, **l'amplitude journalière** servant au calcul du temps de travail effectif est **diminuée d'une durée forfaitaire d'une heure**.

La durée du travail effectif des personnels coursiers s'effectue sur la base du **cumul mensuel** de leur durée d'activité journalière telle que décomptée ci-dessus.

Lorsque les heures ainsi décomptées génèrent des heures sup. celles-ci sont majorées et ouvrent droit à l'attribution de repos compensateur. Sont considérées comme heures sup. les heures effectuées au-delà de 151,67 heures mensuelles.

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 exemplaires autocopiants, dont un pour le salarié. Les feuilles de ce carnet de route remplies quotidiennement doivent comporter les horaires de début et de fin de l'amplitude ; elles permettent d'enregistrer, d'attester et de contrôler le temps passé au service de l'employeur. Ce document dont le modèle est défini par un accord de branche du 27 mars 2007 est signé, au moins une fois par mois par le coursier et l'employeur ou son représentant, l'exemplaire du coursier étant annexé chaque mois à son bulletin de paie.

Rémunération

La rémunération mensuelle effective des personnels concernés 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 du travail telle que décomptée ci-dessus, pendant la période mensuelle.
- et d'une part variable déterminée au sein de l'entreprise dans le respect des principes ci-dessous.

Sans préjudice des dispositions en vigueur dans l'entreprise prévoyant, le cas échéant, une part variable de rémunération pour les emplois de coursiers définis dans la nomenclature des emplois (coursier, coursier confirmé 1^{er} degré, coursier confirmé 2^{ème} 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 1^{er} degré et 15 % pour un emploi de coursier confirmé 2^{ème} degré.

Les dispositions en vigueur dans la présente convention relatives aux majorations des rémunérations conventionnelles garanties pour ancienneté sont applicables aux personnels coursiers.

FICHE N° 33

■ PERSONNEL ROULANT DES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENT ■

(Accord du 22/09/05 sur les temps de liaison, d'accompagnement, et l'amplitude journalière)

Temps de liaison

(article 1.2 de l'accord du 22 septembre 2005)

Sont ainsi qualifiés les temps d'acheminement, hors véhicule de transport ou de service, passés par les personnels des entreprises de déménagement, vers et au retour des lieux de chantier du déménagement au moyen du train, du ferry, de l'autocar ou de l'avion, à l'exclusion des déplacements urbains, et à condition que cette prestation entraîne la prise d'un repos journalier hors domicile.

Ces temps, qui ne peuvent être qualifiés de travail effectif, font cependant l'objet d'une compensation dont les modalités peuvent être définies par accord d'entreprise ou d'établissement ; faute d'un tel accord les temps de liaison ouvrent droit à la compensation financière suivante : 5,50 € (au 22/09/05) par heure de liaison, indemnité revalorisée dans les mêmes conditions que le taux horaire du coefficient 150 DC 2.

Temps d'accompagnement

(article 1.3 de l'accord du 22 septembre 2005 – article 5-6 b) du décret n° 83-40)

Il s'agit du temps non consacré à la conduite, passé à bord des véhicules par le personnel roulant pendant la marche du véhicule, dans le cadre d'une prestation de déménagement qui entraîne la prise d'un repos journalier hors du domicile.

Lorsqu'il est accompli dans des véhicules dont le P.M.A., y compris celui des remorques ou des semi-remorques, dépasse 3,5 tonnes, le temps d'accompagnement est compté comme travail effectif pour 50 % de sa durée et rémunéré pour 100 % de sa durée.

Amplitude journalière :

(article 2 de l'accord du 22 septembre 2005)

Etant précisé que 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 ;

L'amplitude maximale de la journée de travail des personnels roulant à bord du véhicule est fixée à :

- 16 heures en période de forte activité (15 juin-15 septembre).

En dehors de cette période l'amplitude est limitée à :

- 16 heures deux fois par semaine.
- 14 heures le reste du temps.

Indemnité de dépassement d'amplitude : sauf accord d'entreprise plus favorable, l'indemnité est temporairement fixée comme suit :

- 5,50 € par heure de dépassement au-delà de 12 heures, plus de deux fois par semaine, effectué durant la période creuse (15 septembre-15 juin).

Ce « montant repère » sera revalorisé de 7,70 % après un an d'application, puis évoluera comme le salaire horaire attribué au coefficient 150 DC 2.

Durée du travail effectif du personnel « non sédentaire » de déménagement :

(article 7-3 du décret n° 83-40)

Pour ces personnels, la durée du travail effectif peut être portée à 12 heures une fois par semaine ; elle peut être portée à 12 heures une seconde fois par semaine, dans la limite de 6 fois par période de 12 semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail soit répartie sur 5 jours au moins.

Contrôle de la durée du travail (relevé d'activité):

(article 4 de l'accord du 22 septembre 2005)

Pour le personnel roulant non assujéti à l'usage de l'appareil de contrôle, il est créé un carnet hebdomadaire, obligatoirement numéroté, comportant des feuilles de route, qui permet d'enregistrer, d'attester et de contrôler le temps passé au service de l'employeur.

Ce carnet, qui a vocation de 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 du secteur concerné.

Les doubles de ces feuilles de route sont communiqués au salarié sans frais et en bon ordre chaque fin de mois avec un récapitulatif annexé à la fiche de paie.

Les informations contenues dans cette brochure n'engagent en aucun cas la responsabilité de la société éditrice (S.E.J.T.) pour l'interprétation qui pourrait en être faite.

SEJT - 21 rue Martissot, 92110 Clichy - ISBN 978-2-901902-36-2
Impression Actis 04/2009

Nota :

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.

L'édition intégrale de la convention collective, dont l'usage est prévu par le Code du travail, est éditée par le Journal Officiel et par les Editions Celse.